



# Työpoliittinen aikakauskirja 1/2008

Finnish Labour Review



TYÖ- JA ELINKEINOMINISTERIÖ  
ARBETS- OCH NÄRINGSMINISTERIET  
MINISTRY OF EMPLOYMENT AND THE ECONOMY

# Sisällysluettelo

## PÄÄKIRJOITUS

<b>Työpolitiikan uudet haasteet</b> .....	3
Heikki Räisänen	

## ARTIKKELEITA

<b>Suomen ja Luoteis-Venäjän työmarkkinoiden liikkuvat rajat</b> .....	5
Tuukka Arosara ja Pertti Koistinen	

<b>Monimuotoistuva työyhteisö haastaa henkilöstöjohtamisen</b> .....	29
Aulikki Sippola	

<b>Rekrytointiongelmien esiintyminen työpaikkailmoituksissa</b> .....	40
Heikki Räisänen	

## KATSAUKSIA JA KESKUSTELUJA

<b>Joustoturvan huomenlahjoista</b> .....	53
Erkki Laukkanen	

<b>Opiskelijapalautteihin työvoimakoulutuksen vaikuttavuutta jäljittämässä</b> .....	61
Eric Hällström	

<b>Nuorten ja ikääntyneiden työllisyys Euroopassa</b> .....	67
Matti Sihto	

UUTTA TYÖPOLIITTISEN TUTKIMUKSEN ALALTA.....	71
NYTT INOM ARBETSPOLITISK FORSKNING .....	73
ENGLISH SUMMARIES.....	75
RECENT LABOUR POLICY STUDIES.....	78
KUVIDEN LUETTELO – LIST OF CHARTS.....	1*
TAULUKOIDEN LUETTELO – LIST OF TABLES .....	2*
KUVIOT – CHARTS .....	4*
TAULUKOT – TABLES .....	16*
TAULUKOIDEN SELITYKSIÄ – EXPLANATORY NOTES .....	56*

# TYÖPOLIITTINEN AIKAKAUSKIRJA

---

## FINNISH LABOUR REVIEW

1 / 2008  
vsk. 51. vol

Työ- ja elinkeinoministeriö  
Ministry of Employment and Economy  
HELSINKI FINLAND

**PÄÄTOIMITTAJA • EDITOR-IN-CHIEF**

Heikki Räisänen  
puh./tel. 010 60 75959

**TOIMITTAJA • EDITOR**

Pekka Ylöstalo  
puh./tel. 010 60 47090

**TOIMITUSSIHTEERI • EDITOR**

Annika Blomster  
puh./tel. 010 60 47966  
sähköposti: etunimi.sukunimi@tem.fi  
e-mail:givenname.surname@tem.fi

**TOIMITUSNEUVOSTO • EDITING COMMITTEE**

Jussi Toppila, puheenjohtaja  
Tuomo Alasoini  
Johanna Alatalo  
Päivi Järviniemi  
Petri Syvänen  
Raila Kangasperko  
Heikki Räisänen, asiantuntija  
Pekka Ylöstalo, asiantuntija  
Matti Sihto, asiantuntija  
Pekka Tiainen, asiantuntija  
Annika Blomster, sihteeri

**TOIMITUKSEN OSOITE • ADDRESS**

PL 32, 00023 VALTIONEUVOSTO

**TILASTO-OSIO • STATISTICS**

Petri Syvänen  
puh./tel. 010 60 48050  
Ella Laakso  
puh./tel. 010 60 48051  
sähköposti/e-mail:etunimi.sukunimi@tem.fi

**JULKAISIJA • PUBLISHER**

Työ- ja elinkeinoministeriö  
Työpoliittinen aikakauskirja internetissä:  
www.tem.fi



Tähän julkaisuun sisältyvä aineisto on tiedotusvälineiden vapaasti käytettävissä. Lainattaessa on lähde kuitenkin mainittava. Tekijän nimellä julkaistut artikkelit edustavat kirjoittajien omia näkemyksiä, jotka eivät välttämättä vastaa ministeriön kantaa.

Taitto: Maija Storås  
Edita Prima Oy, Helsinki 2008  
ISSN 0787 – 510X

## Työpolitiikan uudet haasteet

Heikki Räisänen<sup>1</sup>

Suomen väestö ikääntyy nopeasti. Tämä johtuu siitä, että meillä eri-ikäisten väestöryhmien kokoero on kansainvälisesti poikkeuksellisen suuri. Suuret ikäluokat alkavat poistua työmarkkinoilta, vaikka ovatkin onneksi jatkaneet työssä vanhempia ikäryhmiä pitempään. Joka tapauksessa nuoremmat ikäryhmät ovat pienempiä.

Kehityksellä on paljon vaikutuksia työmarkkinoilla. Rakenteellinen työmarkkinoiden kiristyminen on edessä, vaikka ikääntyneemmästä työikäisestä väestöstä voidaan saada enemmän työvoimaa kuin aiemmin. Tämä johtuu juuri ikääntyneiden yleistyneestä työssä jatkamisesta.

Ulkomaisen työvoiman käyttö ja tähän liittyvät monet kysymykset nousevat esille aiempaa voimakkaammin. Työvoiman monimuotoistuminen asettaa haasteita myös työelämälle ja sen toimintatavoille. Rekrytoinnissa törmätään entistä useammin hankaluuksiin, kun etsittyä työvoimaa ei löydykään joko normaalin helposti tai ei ollenkaan. Rekrytoinnissa joudutaan pohtimaan

työmarkkinoiden reunamilla tai ulkopuolella olevien ryhmien tiiviimpää osallistumista työntekoon, esimerkkeinä voivat olla monet vahvasti työhön motivoituneet vajaakuntoiset tai maahanmuuttajat.

*Tuukka Arosara* ja *Pertti Koistinen* käsittelevät artikkelissaan Suomen ja Luoteis-Venäjän työmarkkinoiden liikkuvia rajoja. Tämä monipuolinen tarkastelu on virkistävää luettavaa. Venäläiset ovat suurin Suomessa asuva ulkomaalaisten ryhmä. Kausiluontoinen työskentely on myös yleistä. Toisaalta useat suomalaiset yritykset toimivat Luoteis-Venäjällä ja kauppaa Venäjälle käy jo muutama tuhat suomalaisyritystä. Talouden kehitys sekä erilainen sääntely on ollut leimallista työmarkkinoiden vuorovaikutuksessa. Suomella on puolellaan monia etuja yhteistyössä venäläisten kanssa. Suomessakin tällä yhteistyöllä on varsin erilaisia vaikutuksia eri alueilla.

*Aulikki Sippola* tarkastelee työyhteisöjen monimuotoistumista suomalaisessa työelämässä. Henkilöstöjohtaminen ei ole tyypil-

<sup>1</sup> Heikki Räisänen, VTT, työvoimapolitiikan dosentti, tutkimusjohtaja, työ- ja elinkeinoministeriö

lisesti muuttunut, vaikka paineita työyhteisöjen monimuotoisuuden ja monikulttuurisuuden huomioon ottamiseen saattaa olla. Suomessa ei ole vielä Sippolan tulosten perusteella niin suurta painetta organisaatioiden sisältä tai ulkoa monimuotoisuuden johtamiseen, että siihen panostettaisiin. Palvelualoilla kilpailu työvoimasta näkyy jo siinä, että työnantajakuvaa rakennetaan monimuotoisuuden varaan.

*Heikki Räisäsen* artikkelissa käsitellään rekrytointiongelmien esiintymiseen liittyviä tekijöitä. Työvoiman saatavuuden vaikeutuessa rekrytinnissakin kysytään uudenlaista ammattitaitoa jotta rekrytoinnin perusongelmaan, muutaman soveltuvan hakijan nopeaan löytämiseen päästään. Rekrytointiongelmiä ei esiinny esimerkiksi työmarkkinoiltaan monipuolisissa suurkaupungeissa suhteellisesti niin yleisesti kuin maaseutualueilla.

Tämä 51. vuosikerran aloittava lehti on samalla ensimmäinen uuden työ- ja elinkeinoministeriön julkaisema Työpoliittinen

aikakauskirja. Lehden nimi ja perustehtävä säilyvät ennallaan, joskin toimintaympäristön muutoksesta seuraa tarvetta työpolitiikan roolin laaja-alaiseen tarkasteluun. Lehden toimitusneuvosto on päättänyt, että aikakauskirjan tarkoituksena on edistää työpolitiikkaan liittyvää tutkimukseen ja asiantuntijuuteen perustuvaa keskustelua sekä tukea työ- ja elinkeinoministeriön strategiatyötä. Toivottavasti lehden kirjoittajat, lukijat ja tekijät pystyvät tarttumaan tähän haasteeseen.

Julkaisemme jatkossakin alan tieteellisiä artikkeleita sekä tiiviimpiä katsauksia ja keskusteluja, joihin sisältyvät myös kirjallisuusarviot. Kuvio- ja taulukko-osastossa julkaistaan edelleen keskeisiä Tilastokeskuksen sekä työ- ja elinkeinoministeriön työvoimatilastoja. Artikkeliosasto voidaan teemoitella.

Numeron 2/2008 teemana on ”tuottavuus ja työelämä”, artikkeleiden määräpäivä on 30.4.2008.

# Suomen ja Luoteis-Venäjän työmarkkinoiden liikkuvat rajat

Tuukka Arosara<sup>1</sup>  
Pertti Koistinen<sup>2</sup>

## Johdanto

Suomen ja Venäjän taloudellisissa suhteissa on historiallisesti osoitettavissa kasvun, sulkeutuneisuuden ja supistuvan vuorovaikutuksen kausia (Eskelinen 2006; Ollus & Simola 2006, 2007). Viimeiset vuodet ovat olleet talouskasvun ja talouden vuorovaikutuksen lisääntymisen aikaa niin Venäjällä kuin Suomessakin. Lisääntyneellä talouden vuorovaikutuksella ja investoinneilla on suoria ja epäsuoria työllisyysvaikutuksia niin Luoteis-Venäjän kuin Suomenkin työmarkkinoihin. Talouskasvu ja sen odote luovat siis maiden välille keskinäistä riippuvuutta ja lisäävät työvoiman liikkuvuutta yli rajojen.

Kun raja ymmärretään laajasti taloudellisena, poliittisena ja sosiaalisena konstrukti-

ona on Suomella monenlaisia rajoja, joista jokaisella on omat historiansa. Suomella on avoin, kansalaisten ja järjestöjen yhteistyöllä kehitetty ja käytännössä jo purettu Pohjoismainen raja sekä EU –integraation ja sisämarkkinoiden määrittämä ja ajan mittaan häipyvä raja. Näistä rajoista selkeästi eroaa Suomen ja Venäjän välinen raja, joka määrittyy paitsi Suomen ja Venäjän valtioiden kahdenvälisen suhteiden, myös Venäjän ja EU:n välisten konfliktien kautta. Kyseessä ei ole kuitenkaan vain Suomen ja Venäjän valtioiden välinen raja, vaan myös toimintaympäristö, jossa on monia eri toimijoita, jotka omalla toiminnallaan tavallaan siirtävät, avaavat ja tuottavat uudenlaisia rajoja.

Venäjän näkökulmasta Suomen raja on ollut vahvasti poliittinen raja ja politiikan suunnanmuutokset Venäjällä ja Suomessa

<sup>1</sup> Tuukka Arosara, YTM, tutkija, Joensuun yliopisto

<sup>2</sup> Pertti Koistinen, YTT, professori, Tampereen yliopisto

ovat määritelleet vahvasti sitä miten taloudellinen, sosiaalinen ja kulttuurinen yhteistyö ovat voineet kehittyä (Yarovoy 2007). Keskeistä siinä on kuitenkin ollut se, että Suomi on ollut Venäjälle valtioiden välisen suhteen lisäksi portti länteen ja sittemmin Euroopan unioniin. Suomen raja määrittäytynyt osana tätä suurempaa rajojen kokonaisuutta ja se on erilainen kuin raja Kiinaan, Ukrainaan ja Viroon, jo yksinomaan siksi, että Suomi on kuulunut jo pitkään esimerkiksi WTO:n, ILO:n, OECD:n, Pohjoismaiden ja muiden kansainvälisten järjestöjen piiriin. Itä-Suomi ja Luoteis-Venäjä muodostavat tässä kokonaisuudessa erityisen alueen, jossa poliittiset mullistukset ovat tuotantoperustan ja infrastruktuurin muutosten ohella vaikuttaneet merkittävästi talouskehitykseen. Sata vuotta sitten Suomen naapurissa oli Lontooseen ja Pariisiin verrattavissa ollut Eurooppalainen metropoli. Itärajan sulkemisen jälkeen alueesta tuli umpiperä, jonka taloudelliset yhteydet länteen katkesivat miltei tyystin. Toisen maailmansodan jälkeen rajaa siirrettiin länteen päin, minkä seurauksena toiminnalliset talousalueet pirstoutuivat ja keskeiset infrastruktuuriyhteydet katkesivat. Vaikka Suomen ja Neuvostoliiton välille luotiin talousyhteydet, maan itäiset alueet eivät olleet erityisasemassa muutoin kuin muutamien suurten rakennusprojektien työvoiman hankinta-alueina. Kaiken kaikkiaan Itä-Suomea voidaan pitää esimerkkinä siitä, miten sijainti suljetun rajan naapurissa heikentää sosioekonomisen kehityksen edellytyksiä. (Eskelinen & Niiranen 2002, 89). Nyt Suomen naapurina on yksi voimakaimmin kasvavia talousalueita. Se haastaa suomalaisia yrityksiä yhteistyöhön ja raja on avautunut työvoiman liikkuvuudelle molempiin suuntaan.

Arvioitaessa rajaa valtioiden välisenä rajana tullaan väistämättä korostaneeksi rajan poliittista ja kontrolloivaa luonnetta. Huo-

mioimalla toimijat ja niiden väliset suhteet, tunnustetaan että toiminnalliset rajat liikkuvat ja että valtion raja ei ole vain erottava, vaan myös yhdistävä, vuorovaikutussuhteita ja keskinäistä riippuvuutta konstruoiva tekijä. Esimerkiksi taloudellinen kasvu Venäjällä lisää venäläisten yritysten aktiivisuutta sekä Venäjällä että rajojen ulkopuolella, mutta se houkuttelee myös suomalaisia yrityksiä yhteistyöhön. Näillä molemmilla on suoria ja epäsuoria vaikutuksia Suomen ja Venäjän työllisyyteen ja työmarkkinoiden toimintaan. Tällaisen konstruktivistisen näkökulman etuihin kuuluu, että se mahdollistaa myös toimijoiden välisten suhteiden analyysin ja tekee nähtäväksi sen, miten institutionaalinen sääntely ja vallan rakenteet vaikuttavat toimijoiden käyttäytymiseen.

Tämän artikkelin lähtökohtana on ajatus, että rajojen yli tapahtuvassa yhteistyössä ei ole kyse vain taloudellisista ja ei-taloudellisista asymmetrioista, vaan myös siitä että ”rajanylitykset” ja vuorovaikutus voivat johtaa erilaisiin taloudellisiin ja ei-taloudellisiin vuorovaikutussuhteisiin, ympäristöyhteistyöhön ja kulttuuriseen vaihtoon (Akinwumi 2006, 851). Uuden tyyppinen ’regionalismi’, jota on pidetty ’euregio’-politiikassa avainasemassa, voi onnistuessaan edistää talouden kasvua ja luoda houkuttimia turismille, ostosmatkailulle, hyvinvointi- ja terveyspalvelujen käytölle sekä yhdyskuntien vuorovaikutukselle (Akinwumi 2006, 852; ViaAvis Economy 5:2007; Eskelinen & Zimin 2001). Yleisesti ajatellaan, että taloudellisista ja ei-taloudellisista asymmetrioista aiheutuisi negatiivisia yhteiskunnallisia vaikutuksia niin että vahvemmat toimijat polkevat heikompiä, mutta positiiviset ja negatiiviset vaikutukset voivat myös vaihtaa paikkaansa siitä riippuen miten hyvin eri toimijat, kuten yritykset, kunnat ja työvoiman eri ryhmät pystyvät sopeutumaan muutokseen.

Kun Suomen ja Luoteis-Venäjän rajaa ja



työmarkkinoita tarkastellaan sosiaalisen konstruktivismin näkökulmasta se tarkoittaa sitä, että Suomen ja Venäjän työmarkkinat nähdään samanaikaisesti sekä erillisinä, oman logiikkansa ja muutoksen dynamiikkansa mukaan määrittävinä rakenteina, että keskinäisen vuorovaikutuksen kautta muotoutuvina rakenteina. Vaikka työvoiman käyttöä ja liikkuvuutta säätelevätkin valtiot ja valtioiden väliset sopimukset, muotoutuvat todelliset rajat useiden toimijoiden välisistä suhteista ja vuorovaikutuksesta. Kun alueiden ja yritysten välinen yhteistyö ja työvoiman liikkuvuus lisääntyy, liikkuvat myös rajat. Oletamme, että työvoimaresurssien hyödyntämiseen ja työvoiman liikkuvuuteen yli rajojen kohdistuu tulevaisuudessa entistä enemmän paineita. Siksi on tarpeen arvioida miten työmarkkinat toimivat ja sopeutuvat kun yhteistyö lisääntyy ja saa uusia muotoja.

### **Liikkuvat rajat**

Sosiaalisen konstruktivismin näkökulmasta rajojen määrittelyyn osallistuvat monet toimijat kuten talouden toimijat, yhteiskuntien instituutiot ja niiden käytännöt, poliittiset päätöksentekijät ja kansalaisjärjestöt. Valtiot ja niiden instituutiot ovat hyvin keskeisiä toimijoita, mutta valtiot eivät toimi yksin, vaan yritysten, järjestöjen ja niiden toimintaan osallistuvien kansalaisten kautta. Näin voidaan sanoa siitäkin huolimatta, että valtiot asettavat näille toimijoille rajoitteita ja valtioiden välisillä suhteilla ja sopimuksilla on oma erityinen roolinsa Suomen ja Venäjän taloudellisissa ja sosiaalisissa suhteissa. Valtio, ja erityisesti sosiaalivaltio, tuottaa työmarkkinoille rajoja sääntelemällä työvoiman liikkuvuutta ja liikkuvan työvoiman sosiaalisia ja poliittisia oikeuksia. Näin valtio määrittää kansallisten työmarkkinoiden

rakennetta, toimintaa ja sitä miten yritykset ja työvoima liikkuvat rajojen yli. Valtio luo raamit vuorovaikutussuhteille ja sille voivatko yritykset hyödyntää kotimaan ja ulkomaan työvoimaresursseja ja voiko työvoima liikkua yli rajojen. Valtio ei siis ole menettänyt merkitystään niin kuin neoliberaalistiset globalisaatioteoriat tai kansainvälisen vaihdon teoriat antaisivat olettaa, vaan valtio on merkittävä sääntelevä tekijä sekä kansallisesti että kansainvälisten sopimusten kautta (Walby 2003; Held & McGrew 2005).

### **Valtioiden rajat**

Yhteiskuntien vuorovaikutuksen näkökulmasta valtio luo rajoja vuorovaikutukselle, mutta valtio voidaan nähdä mahdollistavana toimijana. Voimassa oleva Suomen ja Venäjän yhteistyösopimus (Asiakirja PeVL 7/1992) on laaja-alainen ja sisältää puitteet yhteistyölle seuraavilla aloilla: keskinäisen kaupan edistäminen, taloudellinen kehitys, luonnonvarojen hyväksikäyttö, maatalouden ja elintarviketuotannon kehittäminen, liikenne- ja tietoliikenneyhteyksien parantaminen, tiedonvaihdon parantaminen, ympäristönsuojelu ja ydinvoimaloiden turvallisuuden parantaminen, hallinnon kehittäminen, terveydenhuolto ja sosiaaliturva, tutkimus ja tuotekehittely, matkailu, koulutus, kulttuuri, ystävyyskaupunki- ja ystävyyskuntatoiminta, urheilu sekä nuorison yhteydet. Sopimuksen mukaan yhteistyötä voidaan harjoittaa myös muilla yhteisesti sovittavilla aloilla. Edellä sanotun perusteella voidaan väittää, että myös kansalais- tai yrityssuhteiden rakentaminen on perustunut valtiovoimavarojen avulla. Tehdyllä sopimuksella toivottiin olevan myönteisiä vaikutuksia myös työ- ja sosiaalipolitiikan kehittämiseen. Sopimus sisältääkin suosituksen työvoimaviranomaisten, koulutus- ja kulttuurialan yhteis-

työlle ([http://www.finlex.fi/fi/sopimukset/sopsteksti/1992/19920124/19920124\\_2124/1992](http://www.finlex.fi/fi/sopimukset/sopsteksti/1992/19920124/19920124_2124/1992))<sup>3</sup>

Yhteistyö voi käsittää selvitysten ja tutkimusten tekemistä, hankkeiden valmistelua ja toteutusta, koulutusta, teknistä apua, yhteisyritysten perustamista sekä muita yhteisesti sovittavia yhteistyömuotoja. Yhteistyön toteuttamista varten laaditaan tarvittaessa yhteistyöohjelmia, jotka sisältävät yhteistyön yleiset suuntaviivat ja joissa laajennetaan yhteistyötä uusille aloille tai määritellään uusia toimintamuotoja.

### **Talouden rajat**

Suomen ja Venäjän välisen rajan erityisluonne tulee esille kun sitä verrataan Suomen muihin rajoihin kuten Suomen ja muiden EU-maiden rajoihin tai Suomen ja Pohjoismaiden välisiin rajoihin. Nämä erilaiset rajat osoittavat, että rajat muotoutuvat, saavat sisältönsä ja merkityksensä sekä rajaliikenteen ja liikkuvuuden kontrollin (säännökset ja käytännöt) kautta, että myös sosiaalivaltion luomien puitteiden (ihmisten ja liikkuvan työvoiman sosiaaliset oikeudet, viranomaisyhteistyö) ja sosiaalisten rakenteiden (verkostot, yhteistyösuhteet) mukaan. Myös liikkuvan työvoiman intressit, valmiudet ja voimavarat, kuten ammattitaito, kielitaito ja hyvinvointierot, luovat ja avaavat rajoja. Suomen ja Venäjän välisen työvoiman liik-

kuvuuden ja työvoimaresurssien ristikkäisen käytön rajoitteita ovat olleet ihmisten liikkuvuuden rajakontrolli, mutta ehkä sitäkin enemmän rajoja ovat luoneet yhteiskuntien väliset erot työskulttuureissa, työvoiman ammattitaidossa ja yritysten kyvyssä johtaa monikulttuurisia työyhteisöjä. Jos näitä eroja ei olisi, olisi oletettavaa, että työvoimaresurssien ristikkäinen käyttö ja liikkuvuus olisivat huomattavasti nykyistä suurempia. Ainakin palkka- ja elintasorojen voisi olettaa johtavan yrityksiä ja yksilöitä nykyistä suurempaan rajat ylittävään yhteistyöhön ja työvoiman liikkuvuuteen.

Vaikka Suomen ja Venäjän raja on tiukasti kontrolloitu, työvoimavaroja kuitenkin hyödynnetään ristikkäisesti yli rajan. Suomalaiset yritykset hyödyntävät venäläistä työvoimaa Venäjällä ja Suomessa sijaitsevissa yrityksissä ja vastaavasti venäläiset yritykset hyödyntävät suomalaista työvoimaa molemmin puolin rajaa. Rajan ylittävää työvoiman liikkuvuus on toistaiseksi vähäistä. Sikäli kuin suomalainen työvoima liikkuu Venäjälle, se sijoittuu määräaikaisesti suomalaisiin tai suomalais-venäläisiin yhteisyrityksiin. Venäjältä tulevaa työvoimaa käytetään Suomessa pääasiassa suomalaisten omistuksessa olevissa yrityksissä, sillä venäläisten omistamia ja yhteisyrityksiä on Suomessa vasta vähän. Tämän lisäksi Suomeen on viime vuosina rekrytoitu venäläistä työvoimaa kausi- ja suhdanneluontoisesti mm. teollisuusyritysten, kauppapuutarhojen tai julkisen sektorin

<sup>3</sup> ASIAKIRJA PeVL 7/1992 vp

<http://www.eduskunta.fi/triphome/bin/akxhref2.sh?%7BKEY%7D=PeVL+7/1992>

Esityksessä ehdotetaan, että eduskunta hyväksyisi Venäjän kanssa 20 päivänä tammikuuta 1992 tehdyn sopimuksen yhteistyöstä Murmanskin alueella, Karjalan tasavallassa, Pietarissa ja Leningradin alueella. Sopimuksen mukaan Suomen ja Venäjän hallitukset sitoutuvat edistämään kahdenvälistä yhteistyötä alueellisella ja paikallisella tasolla. Suomen hallitus sitoutuu osallistumaan yhteistyön kustannuksiin tarkoitukseen kunakin varainhoitovuonna varattujen määrärahojen puitteissa. Venäjän hallitus sitoutuu parantamaan suomalaisten yritysten ja yhteisöjen toimintaedellytyksiä sopimuksen tarkoittamilla yhteistyöalueilla. Sopimuksen toteuttamista valvoo hallitustenvälinen lähialueyhteistyön kehittämissyhmä.

palvelukseen, mutta kausiluontoinen työvoiman liikkuvuus on kuitenkin – lukuun ottamatta maataloustyötä – vielä vähäistä ja se tapahtuu työvoimaviranomaisten valvonnassa. Sikäli kuin valvonnassa esiintyy aukkoja ne tulevat esille lähinnä olemassa olevien sopimusten (palkat, työsuhteet, verotus, sosiaaliturva jne.) kiertämisenä ja rekisteröimättömän työvoiman käyttönä. Pääosa rekisteröimättömästä työvoiman liikkuvuudesta tapahtuu Viron kautta Suomeen (Itäkangas 2007; Hirvonen 2007). Pimeän työvoiman käyttöä on hillinnyt tiukennettu valvonta, josta sovittiin EU-laajentumisen yhteydessä 1990 –luvun lopussa hallituksen ja työmarkkinajärjestöjen välisellä sopimuksella (Koistinen 2007). On kuitenkin oletettavaa, että ellei valvonta tehostu ja yhteiskunnassa pystytä estämään varjotalouden muodostumista, on myös Suomeen muodostumassa varjotyömarkkinat niin kuin ne ovat jo Ruotsissa ja Tanskassa (Berger 2004; Drinkwater, Eade & Garapich, 2006)

Suomen ja Venäjän raja on varmasti spesifi raja, mutta siinä on piirteitä, jotka oikeuttavat vertaamaan sitä muihin tunnettuihin rajoihin. Elintasoerot rajan eri puolilla ovat suuret ja raja-alueet ovat molempien maiden omaankin kehitykseen nähden kehitysalueita ja kummallekin puolelle rajaa on kehitynyt oma 'rajataloutensa' (Fullerton 2003). YK:n Human Development Indexin mukaan Suomen ja Venäjän raja on raja, jossa elintasokuilu on yksi maailman suurimpia (Human Development Report 2005, 230). Rajaan kohdistuu myös kasvavia taloudellisia intressejä, mutta taloudellisista intresseistä huolimatta rajaa kontrolloidaan tiukasti molemmin puolin, tosin eri perustein. Suomen ja Venäjän raja ei ole kiinnostava ainoastaan näiden piirteidensä vuoksi, vaan myös siksi, että se tuo esille rajapolitiikan ja tavan tarkastella rajoja. Onkin ilmeistä, että yhteiskunnan muuttuessa myös rajoja tulisi

tarkastella avarammin poliittisen taloustieteen ja sosiaalisen konstruktivismien teorian kannalta.

### ***Työmarkkinoiden rajat***

Silloin kuin vaihto tapahtuu raja-alueella, joita luonnehtivat huomattavat tulo- ja hyvinvointierot ja jos siihen liittyy vielä korkeaa työttömyyttä heikommin kehittyneellä alueella, on oletettavaa, että muuttovirrat suuntautuvat alemman tulotason työmarkkinoilta korkeamman tulotason työmarkkinoille (Fullerton 2003, 583-584). Mutta jos työttömyys on suurta myös korkean tulotason työmarkkinoilla, on työvoiman liikkuvuus yleensä vähäistä ja erittäin valikoivaa, kohdentuen lähtöalueilla vain parhaiten koulutettuihin ja muita paremmassa työmarkkina-asemassa olevaan työvoimaan - erityisesti nuoriin. Näin tapahtui mm Euroopassa 1990 –luvulla, kun entisten sosialistimaiden (Puola, Unkari, Tsekin tasavalta, Slovakia, Viro) rakennemuutos vapautti työvoimaa ja synnytti rakenteellisen työttömyyden. Silloin oletettiin, että työvoima virtaisi suurin joukoin EU-maihin ja ennen kaikkea rajanaapureina oleviin maihin. Mutta kun työttömyys oli samaan aikaan korkealla tasolla myös Euroopan Unionin maissa, kuten Itävallassa, Saksassa ja Suomessa, ei virta Itä-Euroopasta länteen ollutkaan niin voimakasta kuin olisi voinut olettaa. Muutto oli vähäistä ja lisäksi hyvin valikoivaa, kohdistuen vain hyvin koulutettuun ja muita paremmin resurssein varustettuun työvoimaan eikä omassa maassaan työttöminä olleisiin. Länteen muutettuaan tämä omassa maassaan hyvin koulutettu työvoima päätyi kuitenkin korkeamman hyvinvoinnin työmarkkinoilla erittäin heikkoihin työmarkkina-asemiin ja kilpaili hyvinvointivaltion työttömien kanssa osittain samoista työpaikoista. Sen sijaan ne,

jotka olivat Itä-Euroopan maissa työttömiä ja omasivat vähemmän resursseja, olivat 'turpeeseen sidottuja' ja jäivät omaan maahansa (Blotvogel & Fielding 1997). Muuttovirrat Itä-Euroopan maista länteen alkoivat kasvaa vasta 1990-luvun lopulla kun EU-maiden talouskasvu synnytti kysyntää.

Suomen talouskasvu on 1990-luvun alun talouslaman jälkeen ollut poikkeuksellisen nopeaa ja EU:n laajentumisen 2004 olisi odottanut johtavan nykyistä laajempaan työvoiman virtaan Viron ja Puolan kautta Suomeen, mutta sitä hillitsi ns. ylimenokauden sopimus. Myös Venäjän työmarkkinoilta vapautui talouden rakennemuutoksen seurauksena miljoonittain työvoimaa, mutta työvoiman alueellinen liikkuvuus maan sisällä ja rajojen yli on ollut muihin entisiin sosialistimaihin verrattuna vähäistä ja sosiaalisesti valikoivaa. Muuttoliikettä Venäjältä muihin maihin on rajoittanut mm. tiukat viisumirajoitteet<sup>4</sup>, mutta se ei kuitenkaan pystynyt estämään pimeää maahanmuuttoa eikä ihmiskauppaa, joista on tullut vakava ongelma kaikkialla Euroopassa ja myös Suomessa (Lehti & Aromaa 2002).

Tämänhetkinen tosiasia on kuitenkin se, että niin Suomessa kuin Venäjälläkin maan sisäinen työvoiman liikkuvuus on ollut suurempaa kuin maiden välinen liikkuvuus. Työvoiman liikkuvuudessa kansallisilla sosiaali-

turvajärjestelmillä on ollut sekä liikkuvuutta edistävä että sitä rajoittava vaikutus. Venäläiset työntekijät, jotka työskentelevät Suomessa työluvalla voivat esimerkiksi hyväksyä Suomessa heikosti palkattuja tehtäviä ja toimia näissä tehtävissä määräaikaaisesti jos he voivat siirtää maiden välisistä palkka- ja elintasoeroista johtuvan edun käytettäväksi kotimaassaan ja säilyttää kotimaansa sosiaaliturvan, terveys- ja hyvinvointipalvelut. Se, että venäläinen työvoima on varsinkin raja-alueilla valmis hyväksymään Suomessa työtehtäviä, joiden palkkaus on suhteellisen alhainen ja työ kuormittavaa, perustuu pitkälle juuri siihen, että työntekijät voivat hyödyntää yhteiskuntien hyvinvointi- ja palkkaeron ja palata kotimaahansa. Ilmiötä voisi verrata siihen miten Euroopan Unionin itälaajenemisen jälkeen puolalaiset rakennusmiehet alkoivat virrata Tanskan, Norjan ja Britannian työmarkkinoille. Itä-Euroopasta tulevan työvoiman käyttö on johtanut uusissa sijaintimaissa usein palkkatason polkemiseen juuri siksi, että vierastyövoima voi hyväksyä paikallisia työntekijöitä alemman palkan koska he voivat kompensoida palkan oman maansa alemmilla elinkustannuksilla ja sosiaaliturvalla. Sijaintimaat hyötyvät työvoimasta ja alenevista työvoimakustannuksista, mutta valtiot ja kunnat menettävät

<sup>4</sup> Venäjän ja EU:n on ollut vaikea päästä sopimukseen viisumikäytännöistä. EU:n ja Venäjän Samaran huippukokouksessa 17.5.2007 kuitenkin päätettiin EU:n ja Venäjänvälisen viisumihelpotussopimuksen voimaansaattamisesta 1.6.2007 alkaen. Sopimus sisältää helpotuksia viisumimenettelyyn mm. seuraaville ryhmille: liikemiehet, kuljettajat, toimittajat, tieteen, kulttuurin, taiteen vaihto-ohjelmiin osallistuvat, koululaiset, opiskelijat ja opettajat vaihtotoiminnassa, kansainvälisten urheilutapahtumien osallistujat, ystävyyskaupunkien vaihto-ohjelmiin osallistuvat, lähisukulaiset, sotilas- ja siviilihautausmailla vierailijat. Lisäksi sopimus sisältää ilmaisviisumeihin siirtymisen seuraavissa ryhmissä: lähisukulaiset, virallisten valtuuskuntien jäsenet, koululaisten, opiskelijoiden ja jatko-opiskelijoiden sekä saattajina olevien opettajien osalta, vammaiset ja saattaja, humanitaarisista syistä mm. hautajaisiin tai sairaan luo matkustavat, nuorisourheilutapahtumiin osallistuvat, yliopistojen ja tieteelliseen vaihtoon osallistuvat ja ystävyyskaupunkien vaihtoon osallistuvat. Euroopan Neuvoston päätös: Eur-Lex nro 2007/340/EY. Sopimusteksti on julkaistu myös virallisessa lehdessä (official journal) 17.5.2007, 25-34

palkoista maksettavat verotulot, sillä työt tehdään useimmiten alihankintafirmojen nimissä, jotka maksavat verot työvoimaa lähettävissä maissa.

Kun suomalainen työvoima sijoittuu komennustehtäviin Venäjällä se voi puolestaan hyödyntää EU:n kuulumattoman Venäjän muita etuja kuten komennustyöntekijän lisäansioita – päivärahat, verottomat ostokset, halvemmat tuotteet ja palvelut – ja säilyttää kotimaan sosiaaliturva- ja hyvinvointipalvelut. Se missä määrin suomalaiset tai venäläiset komennustyöntekijät ja kausiluontoisesti työssä olevat voivat näitä etuja hyödyntää, riippuu kuitenkin pitkälle työntekijän koulutuksesta, kielitaidosta ja työmarkkina-asetuksesta. Vahvemmassa asemassa olevat voivat pyytää ulkomaan työstä parempaa palkkaa kuin kotimaassa ja hyödyntää sijaintialueen muita etuja, mutta heikommassa asemassa olevien komennusmiesten edut ovat huomattavasti vähäisemmät ja rajoittuvat ehkä vain muuttoautoon.

Aikaisempien tutkimusten perusteella oletuksemme on, että Suomen ja Luoteis-Venäjän välinen työvoiman liikkuvuus kehittyisi seuraavasti:

- Taloudellisen yhteistyön ja vuorovaikutuksen lisääntyminen johtaa myös työvoimaresurssien hyödyntämiseen molemmin puolin rajaa ja työvoima liikkuu kansallisten työmarkkinoiden sisällä, mutta myös rajojen yli.
- Venäjän nykyisen kasvun jatkuminen hilitsee Venäjältä Suomeen tai muihin EU-maihin suuntautuvaa liikkuvuutta ja kansainvälinen liikkuvuus kääntyy enenevässä määrin Suomesta Venäjälle
- Sosiaalinen vuorovaikutus ja sosiaaliset verkostot maiden sisällä ja maiden välillä ohjaavat ja kanavoivat omalta osaltaan työvoiman liikkuvuutta.
- Väestökasvun pysähtyminen ja työvoimaresurssien ehtyminen, johtavat siihen,

että työvoiman ammatillisesta, alueellisesta ja sosiaalisesta liikkuvuudesta tulee keskeinen työmarkkinoiden toimivuuteen ja työn tuottavuuteen vaikuttava tekijä niin Suomessa kuin Luoteis-Venäjälläkin.

- Ratkaisevassa asemassa sekä Venäjän, Suomen ja koko EU:n taloudellisen kehityksen kannalta on se, millaisen strategian varassa Venäjä uudistaa talouttaan (Pursiainen 2007)

Yhdessä nämä tekijät ennakoivat, että Suomen ja Luoteis-Venäjän työmarkkinat integroituvat tulevaisuudessa yhä enemmän. Se miten tämä integroituminen toteutuu, määrittää pitkälle myös talouskasvun ja hyvinvoinnin tulevaa kehitystä molemmissa maissa. Uutena haasteena voidaan pitää sitä, että Suomen ja Venäjän talouskasvu sekä samanaikaisesti väestökasvun pysähtymisestä johtuva työvoiman tarjonnan supistuminen haastavat molempia maita työvoimaresurssien kehittämiseen, työvoimapotentialin tehokkaaseen käyttöön ja työvoiman liikkuvuuden edistämiseen. Ellei näin tapahdu voi työvoimaresurssista muodostua talouskasvun rajoite ja työvoimakustannuksista tulla energiakustannusten tavoin tuotannon eri alojen kehitystä radikaalisti uudelleen rakenteistava tekijä.

### **Suomen ja Luoteis-Venäjän työmarkkinoiden rakenteet ja sopeutumisen mekanismit**

Suomen ja Luoteis-Venäjän työmarkkinoita voidaan pitää erillisinä saarekkeina, rakenteina ja sosiaalisina konstruktioina siksi, että niillä on oma väestöpohjansa ja toimijat ja ne myös toimivat eri tavoin. Ne ovat lisäksi valtioiden välisillä rajoilla erotettuja sosiaalisia rakenteita. Tämä tosiasia on helposti hyväk-

syttävissä, mutta onko asia sittenkään näin jos rajat nähdään sosiaalisina rakenteina ja käytäntöinä? Seuraavana luonnehdimme lyhyesti Suomen ja Luoteis-Venäjän työmarkkinoiden rakennetta ja toimintaa erillisinä työmarkkinoina mutta samalla arvioiden työvoiman liikkuvuuden kehitystä.

### ***Suomen työmarkkinoiden rakennemuutos ja sopeutuminen***

Suomen työmarkkinat ovat kokeneet viimeisten parinkymmenen vuoden aikana useita rakenteellisia ja toiminnallisia muutoksia: 1980-luvulla alkoi väestökasvun pysähtyminen kehitysalueilla ja joka nyt näkyy työvoiman tarjontapotentialin supistumisena, 1990-luvun alun syvä lama ja sen jälkeinen rakennemuutos merkitsi rakennemuutosta myös työmarkkinoilla, vuodesta 1995 alkanut integroituminen EU:n sisämarkkinoihin kiihdytti rakennemuutosta ja työvoimapolitiikan konseptiä aktiivisesta työvoimapolitiikasta avoimen koordinaation linjoille, vuonna 1998 alkanut talouden kasvu kiihdytti rakennemuutosta ja alueellista erilaistumista. Vuonna 2004 toteutettu EU:n laajentuminen johti työvoiman kansainvälisen liikkuvuuden lisääntymiseen ja yritystoimintojen siirtymiseen uusiin jäsenmaihin. Yritystoiminnan globalisoituminen siirsi työvoiman kysyntää ulkomaille ja on aiheuttanut työttömyyttä ja sopeutumisongelmia Suomessa rakennemuutospaikkakunnilla.

Työmarkkinoiden joustavuudessa Suomen malli on ollut ilmeisen menestyksellinen ja joustava mitä tulee mm. ammatilliseen ja alueelliseen liikkuvuuteen. Jos ajatellaan esimerkiksi 1990-luvulla tapahtunutta työvoiman alueellista liikkuvuutta, kuten kaupunki- ja kasvukeskusten välinen liikkuvuus ja pendelöinnin kautta tapahtuva työsäkäyntialueiden seutuistuminen (Jolkkonen

ym. 2004; Koivumäki 2007), voi retorisesti kysyä: Voidaanko enempää odottaa? Työmatkojen pidentymisestä aiheutuvan työn kuormittavuuden kasvussa ollaan varmaan ääri rajoilla ja monet hyvinvointi- ja tasa-arvotavoitteet kuten työn ja muun elämän, palkkatyön ja hoivan yhteensovittaminen ovat koetuksella (Jolkkonen, Jolkkonen & Soininen 2003). Myös ammatillinen ja sopimuksellinen jousto, joka tulee esille mm lyhytkestoisten työsuhteiden vastaanottamisena, ketjuuntumisena ja siinä, että eräiden alojen työnantajat ovat voineet käyttää lyhytkestoisia työsuhteita, freelancer -tyyppistä työn ja palvelusten vaihtoa työvoiman käytön strategianaan, kertoo siitä, että työntekijät ovat joustaneet tuotannon vaihteluihin, yritysten sopeutumis- ja kilpailustrategioihin (Jolkkonen & Koistinen 2002; Ollikainen 2006). Kansainväliset vertailut, joissa on käytetty myös muita joustavuuden indikaattoreita, kuten työvoiman ulkoinen määrällinen joustavuus, työsuhdeturva, työaikajoustot, toiminnallinen joustavuus, työvoiman liikkuvuus, elinikäinen oppiminen ja aktiivinen työvoimapolitiikka, osoittavat, että Suomi sijoittuu työvoiman joustavuudessa Euroopan kärkeen. (Muffels 2006; Heejung 2006; Kauhanen & Taimio 2007).

Työvoiman kansainvälinen liikkuvuus on kuitenkin ollut Suomessa tähän saakka suhteellisen vähäistä ja suuntautunut maasta pois, Ruotsiin ja muihin pohjoismaihin. Vasta 1990-luvun lopulla talouskasvu ja EU-rajojen laajeneminen on avannut Suomen työmarkkinat ulkomaiselle työvoimalle. Suomessa esiintyvät työvoiman rekrytointiongelmat (Räisänen – Tuomala 2007) ovat kuitenkin synnyttäneet paineita kehittää työvoiman kansainvälistä liikkuvuutta ja työvoimaresurssien käyttöä. Suomalaiset yritykset hyödyntävätkin jo nyt puolalalaista, venäläistä, virolaista ja jopa thaimaalasta työvoimaa Suomessa. Suomessa on kehitetty

erilaisia tukiohjelmia (ohjaus, ammatillinen pätevyyskoulutus, tutkintojen yhteismitallistaminen) ja työperäisestä maahanmuutosta on pyritty tekemään yhteiskunnallisesti hyväksytyä ja tuettua toimintaa, johon ovat osallistuneet työnantajien ja yksityisten rekrytointifirmojen lisäksi työvoimaviranomaiset ja ay-liike, jotka ovat perustaneet tiedotustoimistoja mm. Petroskoihin, Pietariin, Sortavalaan ja Tallinnaan.

Tämä herättää kysymyksen siitä, miten liikkuva työvoima vaikuttaa Suomen työmarkkinoihin ja palvelujen laatuun ja sitä kautta maan kansainväliseen kilpailukykyyn. Avainkysymyksiä silloin ovat miten ulkomaisen työvoiman ammatillinen, alueellinen ja sopimuksellinen liikkuvuus vaikuttaa suomalaisten yritysten kilpailukykyyn. Jo nyt on osoitettavissa, että venäläinen työvoima voi tasoittaa esimerkiksi kauppapuutarhojen tai kaupan-, terveys- ja sosiaalipalvelujen työvoimatarvetta kehitysalueilla kun suomalainen työvoima muuttaa parempien palkkojen ja työpaikkojen toivossa kasvukeskuksiin. Avoin kysymys on se, pysyykö venäläinen työvoima Suomen kehitysalueilla vai muuttaako sekin kasvukeskuksiin? (Arosara 2004; Gulijeva 2003). Oma kysymyksensä on myös se, että syntyykö ulkomaisen työvoiman lisääntyvän käytön myötä myös Suomeen varjotyömarkkinat.

### ***Luoteis-Venäjän työmarkkinoiden rakennemuutos ja sopeutumisen mekanismit***

Venäjän työmarkkinat ovat kokeneet viimeisen kahdenkymmenen vuoden aikana useita rakenteellisia, institutionaalisia ja toiminnallisia muutoksia. Tärkeimpiä ehkä olivat poliittisen järjestelmän muutos, shokki-privatisointi ja markkinatalouden asteittainen juurittaminen, ruplan revalvaatio ja sellaisen

talousstrategian asteittainen vahvistaminen, jossa strategisesti tärkeät alat kuten sotateollisuus, energia, metsä- ja öljyteollisuus säilytettiin kansallisen kapitalismin valvonassa ja muut sektorit avattiin asteittain kilpailulle (Filippov, Boltramovich, Dudarev, Smirnyagin, Sutyryn & Hernesniemi 2005). Tällaisella talouspolitiikalla oli tietenkin olennaiset vaikutukset eri alojen ja alueiden työllisyyden kehitykseen.

Neuvostoliiton aikana työmarkkinoilla vallitsi täystyöllisyys ja matala palkkahajonta. Reaalisosialismissa työvoimamarkkinat eivät perustuneet kilpailuun vaan yritysten menestymisen kannalta yhteiskuntasuhteiden hallinta ja siihen liittyvä neuvottelukyky voimavaroista oli tärkeämpi yrityksen menestymiselle kuin hyvät tuotteet ja korkea tuottavuus (Alanen 2003). Kun kansainväliset rahoittajat suosittelivat Venäjän talouteen shokkiterapiaa, oli tavoitteena pakottaa yritykset tehostamaan tuotantoaan ja työvoiman käyttöönsä ja siten ohjata työvoimaa kasvaville aloille. Keskeinen työkalu talouden rakennemuutokseen ajateltiin olevan uusliberalistisen talousopin mukaisesti yksityistämisen. (King 2003).

Se, miten Venäjän työmarkkinat ovat näihin muutoksiin sopeutuneet, jakaa edelleen tutkijoita eri koulukuntiin. Monien mielestä Venäjän työmarkkinoiden sopeutumisen mekanismeja pidetään spesifinä ilmiönä jos sitä verrataan Puolaan, Tsekin tasavaltaan, Unkariin, Slovakiaan ja Sloveniaan. Keski-Euroopan maissa sosialismin romahtamisen jälkeisessä taloudellisessa kriisissä työllisyyden lasku noudatteli kokonaistuotannon laskua, mutta Venäjällä työllisyys tipahti vain 15 % samaan aikaan kuin kokonaistuotanto laski 45 % vuodesta 1991 vuoteen 1998 (EBRD, 1999; Grosfeld ym. 2001, 2). Tämä on yksi esimerkki Venäjän työmarkkinoiden erityisyydestä, mutta toisaalta Venäjällä noudatettiin hyvin ultra-liberalistista ja jopa

shokki-terapiaa muistuttavaa rakennemuutospolitiikkaa (Braun & Earle 2002), mikä on vaikuttanut työmarkkinoiden toimintaan ja työntekijöiden eri ryhmien taloudelliseen ja sosiaaliseen asemaan (Grosfeld ym. 2001). Empiiristen tutkimusten perusteella voidaan kuitenkin kyseenalaistaa väitteet siitä, että transiioajan Venäjän työmarkkinat olisivat olleet jäykät. Pikemminkin on sanottava, että ne ovat hakeneet joustavuutta ja sopeutumiskykyä eri keinoista siihen verrattuna millaista politiikkaa harjoitettiin muissa transiitotalouksissa. Venäjän työmarkkinoiden joustoille on tyypillistä työvoimavarojen varastointi, joka tarkoittaa yritysten pitävän palkkalistoillaan enemmän työntekijöitä kuin tuotannolle on tarpeen. Työvoiman varastointi -hypoteesia kohtaan on kuitenkin esitetty kritiikkiä. Clarken (2000) mukaan yrityksillä ei ollut varaa investoida ja parantaa tuottavuuttaan. Ydintyöntekijät saivat palkkansa, mutta ”velvoite työllistetyt” sosiaalietuudet – harvalla oli intressiä irtautua yrityksestä. Yrityksiin ”varastoitu” työvoima ei välttämättä edes kuulunut työmarkkinoille. Toisaalta työvoima oli sidottu yrityksiin erilaisten yritysten maksamien sosiaalisten tulojen ja ei-rahamuotoisten etuuksien kautta ja työvoiman liikkuvuus kohdistui vain tiettyihin työvoimaryhmiin.

Sikäli kuin Venäjän työmarkkinoilla esiintyy jäykkyyksiä ja sisäistä viivettä se johtuu siitä, että vielä talouskriisinkin yhteydessä työvoima oli ”turpeeseen sidottua”, sidoksissa yrityksen tarjoamiin asuntoihin, sosiaali- ja terveystalouteihin ja nimellisiin palkkatuloihin. Yritysten tarjoamat sosiaali- ja hyvinvointipalvelut paikkasivat olematonta työttömyysturvaa ja samalla ne sitoivat työvoiman yritykseen ja paikkakuntaan. (Grosfeld ym. 2001, 233; Aukutsionek & Kapeliushnikov, 1996; Commander & Schankerman, 1997). Aivan samalla tavoin yritykset olivat sidoksissa osaavaan työvoimaansa: tuotantolai-

tosten teknologia oli usein vanhentunutta ja koneiden käyttö vaati erityisosaamista, jota tehtaissa työskennelleillä oli.

Jäykkyysargumentin lisäksi on siis huomioitava myös joustavuus. Venäjän esimerkki osoittaa, että palkkojen korkea vaihtelu voi kompensoida työllisyyden muutoksia ja ammatillinen liikkuvuus alueellista liikkuvuutta. Venäjällä palkat menettivät jopa 70 % niiden alkuperäisestä ostovoimasta vuosina 1989 – 1996 ilman että tässä olisi huomioitu palkkojen maksuun liittyvät viiveet. Tämä on merkittävä ero Keski-Euroopan transiitomaihin, joissa palkkojen ostovoima tipahti samana aikana korkeintaan 30 % (Garibaldi & Brixiova, 1998). Palkkojen vaihtelussa on Venäjällä kaksi eri muotoa. Ensinnäkin yritykset sopeuttavat työtunteja palkkojen mukaan ja tarjoavat sopeutumiskeinoja mm. palkattomia vapaita. Palkattomat vapaat koskivat Gimpelsonin ja Lippoldtin (1997) mukaan 12 % työllisestä työvoimasta ja vapaat olivat keskimäärin 40 päivän mittaisia. Toiseksi palkanmaksun viiveet saattoivat venyä keskimäärin jopa 3 kk pituisiksi ja ne saattoivat kotitaloustiedustelun mukaan koskea vuonna 1997 jopa 62 % kotitalouksista (Earle & Sabirianova 1998; Gimpelson, Triesman & Monusova, 2000). Tutkimukset viittaavat myös siihen, että palkanmaksun viiveet ja liukumat olivat sosiaalisesti valikoivia kohdistuen tiettyihin ammattiryhmiin ja sektoreihin. Desain ja Idsonin (1998) mukaan yritykset käyttivät palkanmaksun viiveitä sellaisiin ryhmiin, jotka eivät olleet tuotannon kannalta strategisessa asemassa. Kun taas työntekijöille, jotka haluttiin pitää yrityksessä, palkka maksettiin säännöllisesti (Grosfeld ym. 2001, 234 – 235).

Friebel ja Guriev (2002), jotka ovat tutkineet työvoiman alueellista liikkuvuutta edustavien yritystason tietojen avulla, väittävät, että alueiden välinen työvoiman liikkuvuus oli Venäjällä vähäistä, muuttoasteen



ollessa vain prosentti työvoimasta. Venäjällä työvoiman alueellinen liikkuvuus tapahtuu pääsääntöisesti suurten alueellisten yksiköiden ja kasvukeskusten välillä eikä ole niin yleistä alueiden sisällä. Ammatillinen liikkuvuus on puolestaan hyvin valikoivaa ja koskee pääsääntöisesti vain hyvin koulutettua ja ammattitaitoista työvoimaa (Friebel & Guriev 2002, 2). Venäjällä työvoiman liikkuvuus oli vuosina 1985 – 1990 keskimäärin 40 % niin miehillä kuin naisillakin

mutta ylitti 50 % vuosina 1990 – 1995 ja stabilisoitui sen jälkeisellä rakennemuutoksen kaudella 10 – 15 % tasolle naisilla ja 15 – 20 % tasolle miehillä. Tämä kertoo merkittävästä joustavuudesta, vaikka luku onkin alhaisempi kuin muissa siirtymätalouksien maissa ja alhaisempi kuin OECD –maissa, jossa keskimääräinen työpaikan vaihtuvuus oli korkeampi, ollen OECD –maissa 60 % ja USA:ssa 67 % (Grosfeld ym. 2001, 234 – 235).

*Taulukko 1. Ammatillinen liikkuvuusaste (%) Venäjän Federaation työmarkkinoilla sukupuolen mukaan v. 1985 – 2002 (Maltseva, 2005)*

	1985 – 1990	1990 – 1995	1996 – 1998	1998 – 2000	2000 – 2002
Naiset	39	53	10	11	14
Miehet	39	51	14	13	20
Yhteensä	39	52	12	12	17

Edellä esitettyjen lukujen valossa Venäjän työmarkkinat ovat sopeutuneet talouden ja politiikan rakennemuutokseen tavalla, joka poikkeaa muiden transitiotalouksien kokemuksesta. Venäjällä palkkaliikumukset ovat korvanneet työvoiman ammatillista ja alueellista liikkuvuutta, mistä on seurannut tuloerojen kasvu ja köyhyys alemman tulotason ja heikomman työmarkkina-aseman ryhmissä. Alueellisen ja ammatillisen liikkuvuuden suhteellinen vähäisyys sekä se, että huomattava osa työvoimasta on marginalisoitunut vailla kehitysmahdollisuuksia, on patouttanut merkittävän osan työvoimasta ja uhkaa rajoittaa tulevan talouskasvun perusteita.

Talouskasvun houkuttelemana Venäjällekin virtaa ulkomaista työvoimaa. Pääasialliset ulkomaisen työvoiman virrat Venäjän Federaatioon ja Luoteis-Venäjälle tulevat muista IVY –maista, mutta työvoimaa tulee rakennuksille ja harmaaseen talouteen myös

Kiinasta ja Mongoliasta. Rekisteröimättömästä työvoiman liikkuvuudesta kasvukeskusten rakennusprojekteihin onkin muodostunut Venäjällä merkittävä ongelma. Pelkääntään Moskovan alueella arvioidaan asuvan 500 000 illegaalia työntekijää ja heidän edustavan 116 eri maata. Kiinalaisten osuudeksi arvioidaan n. 40 000 ja vietnamilaisten osuudeksi 30 000 (Yudina 2005). Länsimaisista Venäjälle tulevan työvoiman määrät ovat huomattavasti vähäisemmät ja suuntautuvat rakennusteollisuuden, kaupan ja liiketoiminnan sekä teknologiateollisuuden aloille ja tehtäviin, joissa tarvitaan erityisosaamista. Työvoiman työluvut ovat kuitenkin tiukasti venäläisten viranomaisten kontrolloimia ja sääntelemiä ja tuo sääntely on usein niin byrokraattista että se estää työvoiman liikkuvuutta (Ollus & Simola 2006; Filippov, Boltramovich, Dudarev, Smirnyagin & Hennesniemi 2005).

### **Kohti työmarkkinoiden keskinäistä riippuvuutta**

Suomen ja Luoteis-Venäjän taloudellisen yhteistyön lisääntyminen on haaste työvoimaresurssien ristikkäiskäytölle. Seuraavana tarkastelemme Suomen ja Luoteis-Venäjän talouden ja työmarkkinoiden integroitumiskehitystä keskinäisten investointien ja työvoiman käytön näkökulmasta.

### **Venäläisten yritysten investoinnit, työvoima ja yhteisyritykset Suomessa**

Suomen ja Luoteis-Venäjän taloudellisen yhteistyön ja sosiaalisen vuorovaikutuksen lisääntyminen herättävät kysymyksen toteutuuko työvoiman liikkuvuudessa uusi aalto, joka johtaa työvoimaresurssien hyödyntämiseen ja työvoiman liikkuvuuden lisääntymiseen yli rajojen. Vaikutusta Suomen työmarkkinoihin arvioidaan seuraavana venäläisten investointien työllisyysvaikutusten ja Suomeen suuntautuvan työvoiman liikkuvuuden näkökulmasta.

Olluksen ja Simolan (2006) mukaan Venäjään liittyvien toimintojen yhteenlaskettu työllisyysvaikutus Suomessa on noin 50 000 henkilöä eli noin 2 % työllisistä, mikä vastaa keskisuuren suomalaisen teollisuuden alan työllisyysvaikutusta. Suurin työllistäjä on tavaravienti Venäjälle, joka työllisti Suomessa vuonna 2004 34 000 henkeä. Siitä Suomen

kautta Venäjälle suuntautuneiden transito-kuljetusten osuus oli 4 000 henkeä. Venäläisten Suomessa omistamien tai hallinnoimien yritysten yhteenlaskettu henkilöstömäärä on noin 8 000 henkeä. Lisäksi Venäjä on Suomen palveluviennin tärkeimpiä markkinoita erityisesti matkailu- ja rakennuspalveluisa. Palveluviennin ja venäläisten matkailun työllisyysvaikutukseksi on arvioitu 11 000 henkeä. (Suomen ja Venäjän taloussuhteita ....2006, Sitran tiedote 19.9.2006)

Venäjä oli vuonna 2006 Suomen toiseksi tärkein kauppakumppani. Tuontimaistamme se oli suurin (14,1 %), mutta jäi viennissä kolmanneksi (10,1 %). Saksan osuus Suomen tuonnista oli viime vuonna 13,9 % ja viennistä 11,3 %. Ruotsin osuus oli 9,8 %:n tuonnista ja 10,5 % viennistä (Tullihallitus 2007, 1). Vaikka viennin osuus Suomesta Venäjälle on kasvanut sitten pahimpien lamavuosien, ovat viennin työllisyysvaikutukset Suomessa vain rajalliset, sillä viennistä neljäsosa on jälleenvientiä, eli muissa maissa valmistettujen tuotteiden vientiä Suomesta Venäjälle. Globalisoituvilla markkinoilla ilmiö on sinänsä tuttu, mutta Suomen kannalta se on uutta, sillä aikaisemmin sosialismin aikana vienti oli tavaravaihtoa ja toisaalta nyt Suomen EU-jäsenyys ja se että Venäjä on edelleen WTO:n ulkopuolella, antavat taloudelliselle yhteistyölle erityisaseman.

Suomella on merkittävä asemansa Venäjän tuonnin kauttakulkumaana, sillä Suo-

*Taulukko 2. Venäjän ja Suomen välisen kaupan kehitys vuosina 1992 – 2005 (milj. EUR)*

	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
tavaravaihto	1635	2337	3149	2988	3642	4720	4233	3751	5618	6233	6694	7844	9682	12290
vienti	1127	1318	1799	1567	1729	2108	1911	2145	3461	3427	3566	4367	5320	6547
tuonti	508	1019	1350	1421	1913	2612	2322	1606	2157	2806	3128	3477	4362	5743
vaihtotase	619	299	449	145	-184	-504	-411	538	1304	621	438	890	958	804

Lähde: Suomen ja Venäjän välinen kauppa. Helsinki 28.03.2003 s.2, 17.06.2005 s.2. Kuukausikatsaus Joulukuu 2005. Helsinki 3.03.2006. (<http://www.rusembassy.fi/FLEconomCoop.htm>, luettu 2.6.2007)

men kautta kulkee neljännes koko Venäjän tuonnista. Sikäli kun Pietari ja Leningradin alue säilyttävät asemansa Venäjän talouskasvun moottoreina, on oletettavaa, että Suomen kautta tapahtuva jälleenvienti ja transitoliikenne säilyttävät asemansa siitäkin huolimatta, että Venäjä laajentaa omia satamiaan ja Suomen satamien kanssa transitoliikenteestä kilpailevat myös Tallinna ja muut Baltian satamat (Kosonen 2007). Näin ollen myös tämän alan työllisyysvaikutukset Suomessa tulevat pikemminkin kasvamaan kuin supistumaan.

Transitoliikenteen lisäksi kasvua odotetaan alihankintatoimintaan, sillä sitä mukaa kuin suomalaiset yritykset investoivat Luoteis-Venäjälle ja toimivat esimerkiksi Pietarin alueella rakentajina, lisää se tarvetta alihankintoihin ja jälleenvientiin Suomessa. Suomen rakennusteollisuudessa tämän kasvun oletetaan olevan merkittävä jo yksin siitä syystä, että Pietarin ja Leningradin läänin alueilla on puutetta monista rakennustarvikkeista ja hinnat jopa korkeammat kuin Suomessa. (Väänänen 2007)

Olluksen ja Simolan (2006) tutkimuksessa tuodaan esille myös venäläisten omistamien ja johtamien yritysten määrän kasvu Suomessa. Venäläisten omistamia yrityksiä oli keväällä 2006 noin 2 000 ja esimerkiksi Kotkan – Haminan seudulla jo kymmenesosa uusista yrityksistä oli venäläisten omistamia. Venäläisillä yrityksillä on kasvavan yleisen taloudellisen ja työllisyysvaikutuksensa ohella myös merkittäviä alueellisia ja toimialavaikutuksia, sillä investoinnit ovat keskittyneet Kaakkois-Suomeen ja pääkaupunkiseudulle ja yritykset toimivat pääasiassa välityskaupassa ja kuljetusalalla. Alan yritykset ovat pääosin pieniä, mutta työllistävät silti venäläisiä maahanmuuttajia ja suomalaisia ja kasvattavat osaltaan Suomen taloutta.

Myös palvelukaupassa Venäjä on noussut

Suomen tärkeimpien markkinoiden joukkoon. Erityisesti rakennus- ja matkailupalveluiden vienti on kasvanut nopeasti viime vuosina. Vuonna 2005 Suomeen tehtiin lähes 1,7 miljoonaa matkaa Venäjältä. Venäjän kansalaisille myönnettiin vajaat 400 000 viisumia ja matkailijat kuluttivat kokonaisuudessaan eniten rahaa Suomessa. (Suomen ja Venäjän taloussuhteita ...2006, Sitran tiedote 19.9.2006)

### ***Venäläinen työvoima Suomessa***

Se, miten Suomessa hyödynnetään venäläistä työvoimaa, tulee esille neljää eri tietä. Yhtäältä suomalaiset yritykset rekrytoivat suoraan venäläistä työvoimaa kausiluontoisesti esim. kauppapuutarhoille, rakennusprojekteihin ja lomakyliin. Toinen tie on se, että ne yritykset, jotka ovat tottuneet käyttämään venäläistä työvoimaa Luoteis-Venäjän rakennuskohteissa ja tuotantolaitoksissa, voivat siirtää työvoimaa Suomeen. Kolmannen merkittävän ryhmän muodostavat ne venäläiset, jotka ovat muuttaneet joko tilapäisesti (opiskelu) tai pysyvästi Suomeen ja etsivät työtä täällä. Neljännen ryhmän muodostavat ne, jotka tulevat epävirallisten verkostojen tai virolaisten ja venäläisten urakointifirmojen työvoimana Suomeen. (Pinomaa 2001)

Venäläiset olivat vuonna 2006 suurin (25 314) ulkomaisten ryhmä, joka asui Suomessa. Heidän jälkeensä seuraavaksi suurin ryhmä (17543) olivat virolaiset (Ulkomaalaisviraston vuosikertomus 2006). Tämä merkitsee huomattavaa potentiaalista työvoimapanosta esimerkiksi sellaisille kaupan ja palvelujen aloille, jossa tarvitaan venäjän kielitaitoa. Venäläiset ovatkin sijoittuneet vähittäiskaupan, sosiaali- ja hyvinvointipalvelujen, työvoimapalvelujen, matkailun ja transitoliikenteen palvelutehtäviin ja ovat tässä mielessä avainasemassa sen suhteen

miten suomalaiset palvelut kehittyvät. Toinen merkittävä työvoiman ryhmä on työluppiin perustuva kausiluonteinen työvoima, jota käytetään kauppapuutarhoilla, rakennusprojekteissa ja esimerkiksi matkailun aloilla (lomakylät). Vaikka kyse ei ole suurista luvuista, sillä vuonna 2004 venäläisille oli myönnetty työministeriön tietojen mukaan vain 3600 ja vuonna 2006 noin 3300 työluppaa voi suomalaisten yritysten kilpailukyky riippua ratkaisevasti sesonkiluontoisen ja minimipalkkoihin tyytyvän työvoiman saatavuudesta.<sup>5</sup> Uusi ulkomaalaislaki (2004) helpotti kausityövoiman rekrytointia poistamalla työlupaharkinnan EU ja ETA – alueen ulkopuolisilta työntekijöiltä alle kolme kuukautta kestävässä maatalouden sesonkitöissä. Maahanmuuttoviraston tietojen mukaan Venäjän federaation kansalaisille haettiin 40 prosenttia (2512) vuonna 2007 vireille tulleista (6179) työntekijän oleskelulupa-hakemuksista. Vuoteen 2006 verrattuna ulkomaalaisten työntekijöiden oleskelupa päätösten määrä kasvoi noin 82 prosenttia vuonna 2007. Kokonaisuudessaan lähes kolmasosassa vuoden 2007 aikana vireille tulleista oleskelulupahakemuksista perusteena oli työnteko. ( Maahanmuuttovirasto 2008)

Kausiluontoisesta vierastyövoimasta on tullut Suomessa monilla aloilla yritystoiminnan elinehto, mutta samalla se on herättänyt keskustelun vierastyövoiman sosiaalisista oikeuksista ja siitä miten vierastyövoiman käyttö vaikuttaa pysyvästi maassa asuvien työsuhteisiin ja työn ehtoihin. Tämän vuoksi ammattijärjestöt ja viranomaiset ovat kiin-

nittäneet perustellusti huomiota vierastyövoiman työehtoihin, palkkoihin ja sosiaaliseen asemaan. Työministeriö ja ammatilliset järjestöt ovat tehneet tarkastuksia ja kehittäneet neuvontatoimintaa ongelmien ratkaisemiseksi. Ammattiliitot ovat perustaneet neuvontapisteitä Tallinnaan, Sortavalaan ja Pietariin. Työvoimaviranomaiset ovat puolestaan pyrkineet omalla neuvontatyöllään ja suorilla yhteyksillä Venäjän työvoimaviranomaisiin ehkäisemään ennakolta ulkomaisella työvoimalla keinottelua ja sosiaalisten oikeuksien polkemista (Ulkomaalainen työssä Suomessa [www-sivusto](http://www.sivusto)). Merkittävä ongelma on muodostunut rekisteröimättömästä työvoimasta, sillä työlupamenettely ei vielä takaa sitä, että kaikki ulkomainen työvoima olisi rekisteröityä työvoimaa ja että työntekijöiden työehdot, palkat ja sosiaaliset oikeudet vastaisivat olemassa olevia standardeja. Tämän lisäksi kiinnostava kysymys on myös se, miten vierastyövoiman käyttö – muun työvoiman työehdoista poikkeava palkkaus, työajat, työsopimukset ja sosiaaliturva – vaikuttavat lyhyellä ja pidemmällä aikavälillä Suomen työmarkkinoiden rakenteeseen ja toimintaan. Onko Suomessakin odotettavissa että vierastyövoiman käyttö johtaisi työmarkkinoiden lohkoutumiseen, epäreiluun kilpailuun, matalapalkka-alojen yleistymiseen ja verotulojen ”pakenemiseen” maasta, niin kuin on käynyt Tukholman työmarkkinoilla ja Tanskan rakennusteollisuudessa, jossa on käytetty puolalaista työvoimaa (Drinkwater, Eade & Garapich 2006; Hirvonen 2007; Berger 2005)

<sup>5</sup> Suomalainen elintarviketeollisuus ostaa marjat ja vihannekset ulkomailta ja kotimaisten kauppapuutarhojen markkinaosuus koostuu lähinnä sesonkikauden päivittäisostoksista ja kotitalouksien säilöntämarjoista. Tälläkin alalla ulkomailta tuodut marjat ja vihannekset vievät osan markkinoista. Kotimaisille tuottajille jää erittäin kapea segmentti ja lyhyt sesonkiaika, jolloin kausiluonteinen työvoima on kilpailukyvyyn avaintekijä.

Taulukko 3. Työvoimatoimistojen myöntämät työluvut (uudet ja jatkoluvat) kansalaisuuksittain 2004

Ammattiala	Venäjä	Viro	Ukraina	Puola	Latvia	Kiina	Intia	Liettua	Thaimaa	USA	Muut	Yht.
Puutarhatyöntekijät	2611	1001	391	149	122	0	0	143	14	1	110	<b>4542</b>
Maataloustyöntekijät	178	186	5	5	65	0	0	7	0	0	14	<b>460</b>
Kuorma-auton ja erityisajoneuvoyhd. kuljetustyö	264	146	2	0	0	0	0	0	0	0	1	<b>413</b>
Atk-päälliköt, -suunn., -ohjelmoijat, -konsultit ym.	26	11	5	11	10	45	120	1	5	13	123	<b>370</b>
Kotieläinten hoitajat	13	152	0	5	6	0	0	2	0	0	5	<b>183</b>
Muurarit	3	121	0	51	0	0	0	0	0	0	5	<b>180</b>
Talonrakennustyöntekijät	17	142	5	0	2	0	0	0	2	0	8	<b>176</b>
Kokit, keittäjät, kylmäköt	4	10	0	1	2	52	10	0	16	3	77	<b>175</b>
Siivoojat	28	74	4	12	3	3	3	0	2	0	34	<b>163</b>
Kirvesmiehet	11	142	0	0	1	0	0	0	0	0	2	<b>156</b>
Näyttämötaiteilijat	7	46	15	35	2	0	5	2	0	1	24	<b>137</b>
Hitsaajat, kausaleikkaajat	33	55	2	0	0	0	0	0	0	0	27	<b>117</b>
Muut	453	1077	32	56	25	115	60	22	54	75	487	<b>2456</b>
<b>Yhteensä</b>	<b>3648</b>	<b>3163</b>	<b>461</b>	<b>325</b>	<b>238</b>	<b>215</b>	<b>198</b>	<b>177</b>	<b>93</b>	<b>93</b>	<b>917</b>	<b>9528</b>

(Lähde: Työministeriö 07.05.2004)

### ***Suomalaisten yritysten investoinnit ja työvoiman käyttö Luoteis-Venäjällä***

Venäjän öljytulojen ja kulutuspotentiaalinen kasvu ovat houkuttelleet myös suomalaisia investoimaan Venäjälle. Suomen ja Venäjän taloudellisessa yhteistyössä on vuodesta 1999 jatkuneen yhtämittaisen kasvun lisäksi

mielenkiintoista se, että Luoteis-Venäjän työmarkkinat ovat antaneet mahdollisuuksia myös pk-yrityksille ja että näiden osuus on ollut kasvussa. Kun 1980-luvulla NL:n kanssa kauppaa kävi noin 1700 suomalaista yritystä oli luku vuonna 2004 jo yli 3700, joista yli 80 % oli pk-yrityksiä. Samalla kun pk-yritysten osuus on kasvanut, on niiden

Taulukko 4. Suomalaisten yritysten sijoitukset ja toiminta Venäjällä 2005.

	Toimiala	Yritykset*	Henkilöstö	Liikevaihto, milj. euroa	Sijoitettu pääoma milj. euroa
A	Metsätalous	3	2 714	53	51
DA	Elintarviketeollisuus	5	4 682	215	186
DD + DE	Metsäteollisuus, kustanta- minen ja painaminen	5	3 620	285	421
DG	Kemikaalien ja kemiallis- ten tuotteiden valmistus	4	863	62	43
DH	Kumi- ja muovituotteiden valmistus	3	470	66	88
DI	Ei-metallisten mineraali- tuotteiden valmistus	6	1 141	91	106
DJ + DN	Metallien jalostus ja kierrätys	3	721	142	120
DK	Koneiden ja laitteiden valmistus	10	1 620	69	78
DL	Elektroniikka- ja sähkö- tarvikkeiden valmistus	5	1 694	66	77
E	Sähkön ja lämmön tuotanto	1	4 999	319	230
F	Rakentaminen	6	2 167	286	100
G	Tukku- ja vähittäiskauppa	9	3 837	234	221
I	Kuljetus, varastointi ja tietoliikenne	3	37	5	44
K	Kiinteistö- ja liike-elämän palvelut	13	725	15	14
	Muut	5	289	12	17
	<b>Yhteensä</b>	<b>75</b>	<b>29 579</b>	<b>1 920</b>	<b>1 795</b>

Lähde: Etlatieto/Filippov ym. 2005, 234

strateginen asema muuttunut. Ennen vietiin matalan jalostusasteen rakennustarvikkeita sekä koneita ja laitteita, mutta nyt Venäjän oman teollisuuden kehitys ja kasvu on johtanut siihen, että suomalaisten yritysten on panostettava entistä enemmän jalostukseen ja integroiduttava suomalaisten ja venäläis-

ten suuryritysten alihankkijoiksi (Ollus & Pyykkö 2005, 10).

Investointien alueellista ja sektorikohtaista suuntautumista rajoittaa kuitenkin se, että investoinnit ovat keskittyneet voimakkaasti muutamille Venäjän talouden osa-alueille, minkä lisäksi osa sektoreista, kuten ener-

gia- ja öljysektori, on vain rajoitetusti auki ulkomaisille investoijille. (Suomen Ulkoministeriön tiedote 23.5.2006)

Kauppa- ja teollisuusministeriön teettämän tutkimuksen *Investoinnit ja investointiedellytykset Venäjällä* mukaan suomalaiset yritykset työllistivät vuonna 2005 noin 29 600 venäläistä. Taulukon 4 mukaan suurimmat työllisyysvaikutukset olivat sähkön ja lämmön tuotannossa, elintarviketeollisuudessa, tukku- ja vähittäiskaupassa ja metsäteollisuudessa. Arvioinnissa käytetty metodi tuotti suuremmat luvut kuin mitä virallinen tilasto kertoo. Esitetyt luvut ovat jopa 2–3 kertaa suuremmat kuin virallisen tilaston luvut. Toisaalta on huomattava, että luvut voivat olla tätäkin suuremmat, sillä vuodesta 2004 alkaen Venäjälle sijoitaneiden yritysten määrä on voimakkaasti lisääntynyt. Suomalaisten sijoitukset ovat suuntautuneet lähialueille Luoteis-Venäjälle ja sen keskukseen Pietariin sekä Moskovaan ympäristöineen. Sijoitukset ovat tosin laajenemassa Keski-Venäjälle ja Volgan alueelle. Mainittuun lukuun 29 600 työllistettyä eivät sisällyneet myöskään aiemmat suuret suomalaisomistukset, jotka ovat siirtyneet ulkomaalaiseen omistukseen. Hartwall myi panimo-omistuksensa Scottish & Newcastlelle. Soneran matkapuhelintoiminta siirtyi ruotsalaiselle Telia-Soneralle. Vuoden 2005 lopulla Nesteen öljyntuotanto myytiin venäläiselle Lukoilille. (Filippov, Boltramovich, Dudarev, Smirnyagin, Sutyryn & Hernesniemi 2005, 234; KTM tiedote)

Suomalaisten yritysten investoidessa ja laajentaessa toimintaansa Venäjälle, herää kysymys millaisia laadullisia vaikutuksia sillä on työmarkkinoiden toimintaan, työn tuottavuuteen ja työvoimaresurssien kehitykseen Venäjällä. Suomalaisten kommentustyöntekijöiden osalta voi olettaa, että työ on haasteellista ja edellyttää erilaisten rakennus- ja työkuultuurien oppimista siinä-

kin tapauksessa, että työsuhteissa noudatetaan suomalaisia sopimuksia ja standardeja. Ongelmaksi projektitehtävissä voivat muodostua opintomahdollisuudet ja työaika- ja turvallisuusnormeista kiinnipitäminen. Työsuojelutarkastajat ovat raportoineet mm. kohtuuttoman pitkistä työpäivistä ja riittäviin lepotaukojen puutteesta ja niistä aiheutuvista työturvallisuuspuutteista. Venäläisen työvoiman osalta tilanne on toinen. Tiedetään, että ulkomaiset yritykset rekrytoivat paikallisilta markkinoilta koulutukseltaan ja ammattitaidoltaan parasta mahdollista työvoimaa, mutta noudattavatko suomalaiset yritykset venäläiseen työvoimaan nähden venäläisiä vai yrityksen omia standardeja mitä tulee työsuhteisiin, palkkaukseen, työolosuhteisiin, johtamiseen ja sosiaalisiin etuihin (Prokhorova 2007) Tähän kysymykseen on vaikea vastata tarkasti, sillä Venäjän työläinsäädäntö jättää työnantajalle suuren liikkuma- ja tulkintavaran.

Vuonna 2001 Venäjällä tuli voimaan uusi työlaki, joka luo edellytyksiä ay-liikkeelle, työehtosopimustoiminnalle ja säätelee sosiaalista kumppanuutta työmarkkinaosapuolten kesken. Laki ei ole kuitenkaan johtanut ay-liikkeen kehittymiseen Venäjällä, vaan pikemminkin siihen, että työehdoista sovitaan paikallisesti ilman ay-liikkeen myötävaikutusta. Tämä voi tutkijoiden mukaan olla yllätys sellaisille ulkomaisille sijoittajille, jotka ovat tottuneet sopimaan asioista kollektiivisesti (Filippov, Boltramovich, Dudarev, Smirnyagin, Sutyryn & Hernesniemi 2005, 82)

Venäjällä ulkomaisen työvoiman käyttö ja rekrytointi suomalaisten omistamissa tai yhteisyhteisöissä edellyttää maahanmuuttoviranomaisilta saatua työlupaa. Työluvan saanti puolestaan edellyttää paikalliselta hallintoviranomaiselta myönteistä lausuntoa ulkomaisen työvoiman käytön tarkoituksenmukaisuudesta ja perustelua ulkomaisten

työntekijöiden erikoisosaamisesta, valmiuksista ja pätevydestä ynnä muista sellaisista tekijöistä. Vasta niin sanotun ulkomaalaiskiintiön saatuaan voi työnantaja ryhtyä rekrytoimaan työvoimaa ulkomailta. Tutkijat arvioivatkin, että ulkomaisen työvoiman käyttörajoitukset ovat edelleen vaikea este ulkomaisen tietotaidon investoinneille Venäjälle. Tiukat normit ja byrokratia voivat johtaa harmaaseen talouteen ja siihen, että Venäjälle on helpompi järjestää halpatyövoimaa naapurimaista kuin saada virallinen työlupa yhtiön johtotehtäviin ulkomaisen osakkaan edustajalle tai Venäjältä puuttuvaa ammattitaitoa omaavalle kansainväliselle asiantuntijalle (Filippov, Boltramovich, Dudarev, Smirnyagin, Sutyryn & Hernesniemi 2005, 83; *Ulkomaisen työvoiman migraatio*, Karjalan tasavalta, Valtioelinten virallinen palvelin)

## Johtopäätöksiä

Niin Suomen kuin Luoteis-Venäjänkin työmarkkinoiden kehityksessä on osoitettavissa omat erityispiirteensä, jotka ovat sidoksissa kummankin maan väestön ja työmarkkinoiden, talouden ja yritysrakenteiden sekä politiikan ja institutionaalisen sääntelyn erityispiirteisiin. Voi olettaa, että tästä aiheutuu tiettyä polkuriippuvuutta ja työmarkkinoiden muutos on sidoksissa olemassa oleviin rakenteisiin ja toimintaperinteisiin. Suomen ja Luoteis-Venäjän työmarkkinoiden kehitys on vahvasti sidoksissa molempien maiden talouskasvuun ja mahdollisesti siinä esiintyviin epäsymmetrioihin ja eroihin. Suomen ja Luoteis-Venäjän taloudellisen yhteistyön ja työvoimavarojen käytön kannalta avainkysymys on myös se, mihin suuntaan Venäjä etenee WTO-neuvotteluissa ja talouden modernisoinnissa. Tähän saakka Venäjä on noudattanut ns. kaksoisstrategiaa. Yhtäältä

se on pyrkinyt modernisoimaan talouttaan avaamalla sitä kilpailulle. Samalla se on avannut rajojaan rajoitetulle työvoiman kansainväliselle liikkuvuudelle sekä pimeille työmarkkinoille. Tätä talouden avautumista vastassa on ollut protektionistinen linja, jota Venäjä on käyttänyt suojellakseen strategisina pitämiään aloja kansainväliseltä kilpailulta. Tällä on ollut vaikutuksensa suomalaisten yritysten toimintaan ja asemaan Venäjällä. Mikä on näkynyt mm. niin, että suomalaiset yritykset ovat joutuneet välttelemään Venäjällä ns. strategisia aloja ja hakeutuneet strategiseen yhteistyöhön venäläisten yritysten kanssa (Pursiainen 2007). Venäjän mahdollinen liittyminen WTO:n jäseneksi tulisi avaamaan uusia mahdollisuuksia taloudelliseen yhteistyöhön venäläisten yritysten kanssa.

Analysoidessaan transitiotalouksien muutosta ensimmäisten vuosien kokemuksen perusteella Boeri (1999) argumentoi, että talouden rakennemuutos olisi perustunut vahvasti tarjonnan talouteen ja siihen, että työmarkkinoilla oli tarjolla enemmän työvoimaa kuin mitä talous tarvitsi. Väestönkasvun pysähtyminen ja työvoiman rekrytointiongelmien yleistyminen merkitsee tässä suhteessa radikaalia käännettä työvoimapolitiikassa ja yritysten rekrytointikäytännöissä. Luoteis-Venäjällä ja ennen kaikkea Pietarin työmarkkinoilla työvoiman rekrytointiongelmien ovat jo nyt ilmeiset ja se on johtanut työvoimakustannusten nopeaan kohoamiseen. Kun työvoimakustannusten kasvu yhdistyy energian, rakennustarvikkeiden ja muiden raaka-aineiden hintojen kohoamiseen, on mahdollista, että talous ylikuumenee ja johtaa yhteiskunnan sisällä entistäkin selvempään jakoon rakennemuutoksen voittajiin ja häviäjiin. Jos talouskasvu ja työvoimaresurssien niukkeneminen johtaisivat työvoiman kysynnän kohdistumiseen kaikkeen vapaana olevaan työvoimaan, voisi olettaa työttömyyden ja alityöllisyyden



katoamiseen lähitulevaisuudessa. Todennäköisempää on kuitenkin se, että tulevaisuudessaakin työvoiman kysyntä on valikoivaa ja mahdollisuudet uralla etenemiseen ja palkkakilpailuun koskevat vain kilpailukyisintä osaa työvoimasta. Ne työntekijät, joilla on resursseja (koulutusta ja sosiaalisia verkostoja) liikkuvat ja etenevät urallaan, mutta ne, joilla ei ole näitä resursseja tai jotka eivät muuten voi sopeutua kehitykseen, ovat kiihtyvän kehityksen ja rakennemuutoksen häviäjiä.

Asian positiivinen puoli on se, että työvoimaresurssien ja rakennustarvikkeiden saatavuuden ongelmat johtavat yritysten välisen yhteistoiminnan lisääntymiseen niin maan sisällä kuin rajojen yli. Suomalaiset rakentajat Pietarissa ovatkin hakeutuneet yhteistyöhön sekä Pietarin ja Leningradin alueiden yritysten että suomalaisten alihankkijoiden ja sopimusvalmistajien kanssa. Yhteistyön lisääntyminen edellyttää kuitenkin pitkäjänteistä työtä työntekijöiden ja työnjohdon kouluttamisessa, rajat ylittävän liikkuvuuden kehittämisessä ja yhteisen toimintakulttuurin luomisessa.

Tulevaisuudessa sekä Venäjä että Suomi joutuvat kohtaamaan väestön ikääntymisestä johtuvan työvoimapulan. Yksi keskeinen kysymys on se, miten työmarkkinat sopeutuvat supistuvan väestökehityksen ja työvoiman tarjonnan olosuhteisiin. Miten nopeasti ja miten yritykset muuttavat työvoiman rekrytoinnin ja käytön tapojaan? Missä määrin työvoimaa voidaan korvata uudella teknologialla, työn organisoinnin ja palkitsemisen menetelmillä? Miten työvoiman käytössä voidaan samanaikaisesti turvata sekä joustavuus että sosiaalinen turvallisuus? Työvoiman alueellista liikkuvuutta, ammatillista ja sopimuksellista joustavuutta tarvitaan yritysten tarpeisiin, mutta miten se toteutetaan. Liikkuuko työvoima yritysten sisällä vai yritysten välillä, alueiden sisällä

vai alueiden välillä tai peräti maiden välillä? Se miten ja miten hyvin tämä liikkuvuuden tavoite toteutuu määrittää pitkälle talouskasvua ja sen suuntaa. Työvoimaresurssien niukkuus voi rajoittaa työvoimavaltaiten ja heikommin tuottavien tuotannonalojen ja yritysten kehitystä ja toisaalta kilpailu työvoimaresurseista voi johtaa palkkainflaatioon ja sitä kautta tuotannontekijöiden välisen suhteiden rakenteelliseen muutokseen. Työvoimavarojen ristikkäinen käyttö ja työvoiman liikkuvuuden edistäminen Suomen ja Luoteis-Venäjän kesken voi silloin olla avaintekijä. Se voi tasoittaa työvoimavajeita, mutta johtaa myös työvoiman ammattitaidon ja tuottavuuden kehitykseen ja parantaa sitä kautta niin suomalaisten kuin venäläistenkin yritysten kilpailukykyä.

Suomen näkökulmasta taloudellinen yhteistyö on jo nyt luonut edellytykset sille, että suomalaiset yritykset ovat oppineet toimimaan Luoteis-Venäjällä ja pystyvät hyödyntämään venäläistä työvoimaa niin Luoteis-Venäjällä kuin Suomessa sijaitsevilla yrityksillä. Monet alat, kuten rakennusteollisuuden, kauppapuutarhojen, transioliikenteen ja palvelujen alat ovat nykyisin jopa riippuvaisia työluvalla työskentelevästä ja Suomessa asuvasta venäläisestä työvoimasta.

Voidakseen kilpailla kansainvälisillä markkinoilla venäläisten yritysten on tulevaisuudessa investoitava yhä enemmän inhimilliseen pääomaan, kehitettävä uudenlaista työ kulttuuria ja oppivia organisaatioita. Kansainvälisiin kokemuksiin viitaten rajan yli tapahtuva työvoiman liikkuvuus voi tukea uuden työ kulttuurin kehittymistä ja tuottavuuden kasvua Luoteis-Venäjällä. Tämä luo paineita avata Luoteis-Venäjän työmarkkinat ulkomaiselle työvoimalle sekä helpottaa ja selkeyttää liikkuvan työvoiman (komentustyöntekijät) käyttöä.

Mitä tulee yhteiskuntien hyvinvointierois-

ta johtuvaan työvoiman liikkuvuuteen tai siihen, että suomalaiset yritykset hakeutuvat halvempien työvoimakustannusten vuoksi Luoteis-Venäjälle, on oletettavaa, että tämä ero kaventuu eivätkä suomalaiset yritykset pystyne pitkän päälle kilpailemaan palkoilla venäläisten suuryritysten kanssa huippusaa- jista. Tämän vuoksi on etsittävä uudenlaisia yhteistyön muotoja ja koulutusyhteistyötä työvoiman kouluttamisessa niin Suomessa kuin Venäjällä. Esimerkiksi opiskelun jäl- keinen oleskelu- ja työlupien helpottaminen voisi olla yksi keino houkutellessa osaajia Ve- näjältä ja luoda sitä kautta edellytyksiä yhe- teisen työskentelyä oppimiselle.

Mitä tulee Suomen ja Venäjän taloudellisen ja sosiaalisen yhteistyön tulevaisuuteen ja sen haasteisiin on kuitenkin hyvä muis- taa, että Suomella on monta etua: EU-jä- senyys, valmiit sopimukset EU:n sisäiselle työvoiman liikkuvuudelle, mutta myös val- miit sopimukset niin Venäjän kuin muiden IVY-maiden kanssa. Näitä institutionaalisia rakenteita, jotka nyt vielä eriyttävät ja rajoittavat työmarkkinoiden toimintaa ja työ- voimaresurssien hyödyntämistä, tulisi kui- tenkin kehittää ajan haasteiden mukaisesti. Suomen olisi myös huolehditava siitä, ettei lisääntyvä vierastyövoiman käyttö johda varjotyömarkkinoiden muodostumiseen ja sitä kautta työmarkkinoiden lohkoutumiseen ja että vierastyövoimalle turvataan samat etenemisen mahdollisuudet ja sosiaaliturva kantaväestöön kuuluvan työvoiman kanssa.

## Lähteet:

- Akinwumi, A., (2006) Changing spaces, emergent places: Transborder regionalism in the 'new' Europe. *Political Geography* 25 (2006) 850–867
- Alanen I (2003) Post-sosialistinen transitio ja sosiologia. Teoksessa: Melin, H. & Ni- kula, J. (toim.) Yhteiskunnallinen muutos, Vastapaino, Tampere ss. 219–232
- Arosara, T (2004) Työvoiman liikkuvuudesta Pohjois-Karjalan ja Karjalan tasavallan välillä. SPATIA, Alue- ja kuntatutkimus- keskus Karjalan tutkimuslaitos, Joensuun yliopisto Maaliskuu 2004. [http://www.joensuu.fi/spatia/julkaisut/rap2004\\_3.pdf](http://www.joensuu.fi/spatia/julkaisut/rap2004_3.pdf)
- Berger, I., (2005) Irregular Immigrant in the Swedish shadow labour markets - A study on Polish migrants working in the informal labour market in Stockholm. Malmö university Master's thesis. <http://dspace.mah.se:8080/bitstream/2043/1589/1/D-uppsats.pdf>. Luettu 18.11.2007
- Blotvogel & Fielding (eds.) (1997) People, Jobs and Mobility in the New Europe. Wiley & Sons.
- Boeri, T. (1999) Transitions with labour supply. Paper presented for the 5th Nobel symposium in Economics. Tito Boeri, IGER-Bocconi and CEPR via Salasco, 5 20136 Milano
- Brown J. & Earle J. (2002) Job Reallocation and Productivity Growth under Alternative Economic Systems and Policies: Evidence from the Soviet Transition. William Davidson Working Paper Number 514 November 2002
- Clarke, S. (2000) The Closure of Russian labour markets. *European societies* 2(4) 2000: 483 – 504.
- Commander & Schankerman (1997) Enterprise restructuring and social benefits. European Bank for Reconstruction and Development, Working paper 22. April 1997 <http://www.ebrd.com/pubs/econo/wp0022.pdf>
- Desai, P. & Idson, T. (1998) "To Pay or Not to Pay: Managerial Decision Making and Wage Withholding in Russia." Department of Economics Discussion Paper Series, No. 9899/04. New York: Columbia University

- Drinkwater, S., Eade, J., Garapich, M., (2006) Poles Apart? EU Enlargement and the Labour Market Outcomes of Immigrants in the UK. IZA Discussion Paper Series nro: 2410
- Earle, John S. and Sabirianova, Klara Z. (2002), "How Late to Pay? Understanding Wage Arrears in Russia," *Journal of Labour Economics*, July 2002, Vol. 20, No. 3, pp. 661–707.
- Eskelinen, H., (2006) Path Dependency vis-à-vis New Drivers: Development patterns of Peripheries on the EU-Russian Border. A paper presented in the Conference on European Peripheries, Santander July 2–15, 2006.
- Eskelinen H. & Niiranen K. (2002): Itä-Suomi omille jaloilleen teoksessa: Alueiden tulevaisuuden haasteet. Sisäasiainministeriön julkaisu 12 2002. s. 87–102
- Eskelinen, H., Zimine, D., (2001) Sortavala 1990 –luvulla: paikallistalouden murros raja-alueella. Teoksessa: Hakamies, P. Liikanen, I. & Simola, H., (2001) Sortavala – rajakaupunki. Joensuun yliopisto. Karjalan tutkimuslaitoksen julkaisuja N:o132. 169-182.
- Evarsson, G., Heikkilä, E., Johansson, M., Jöhannessen, H., Rauhut, D., Schmidt, T., Stambol, L., Wilkman, S., (2007) Demographic Changes, Labour Migration and EU-Enlargement – Relevance for the Nordic Regions. (<http://www.nordregio.se/>) Luettu 31.8.2007
- Filippov, P. Boltramovich, S. Dudarev, G. Smirnyagin, D. Sutyryn, D. Hernesniemi, H. (2005) Investoinnit ja investointiedellytykset Venäjällä. Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos Sarja B 215.
- Friebel, G., and Guriev, S., (2002) Should I Stay or Can I Go? – Attaching Workers Through In-kind Payments
- Fullerton, Th., (2003) Recent trends in border economics. *The Social Science Journal* 40 (2003) 583–592
- Garcia, J., (2003) Directions of border research: an overview. *The Social Science Journal* 40 (2003) 523–533
- Garibaldi, P. & Brixiova, Z. (1998) "Labor Market Institutions and Unemployment Dynamics in Transition Economies." *Int. Monet. Fund Staff Pap.* 45, 2:269–308, June 1998.
- Gimpelson, V. Triesman, D. & Monusova, G., (2000) Public Employment and Redistributive Politics: Evidence from Russia's regions. IZA, Diskussion papers No. 161. Bonn.
- Grosfeld I., Senik-Laygonie C., Verdier C., Kolenikov S. ja Paltseva E. (2001) Workers Heterogeneity and Risk Aversion: A segmentation Model of Russian Labor Market, *Journal of Comparative Economics*, Vol. 29, pp. 230–256
- Gulijeva, A., (2003) Ingrian immigration to Turku after 1990 – Case study in Turku. Master's Thesis, Human Geography. University of Turku, Department of Geography/ Baltic Sea Region Studies
- Heejung, Ch., (2006) Labour Market Flexibility, for Employers or Employees? A multi-dimensional study of labour market flexibility across European welfare states. Paper prepared for the International post-graduate conference 2006 on "Shaping European Systems of Work and Welfare" 7th - 9th, September 2006 Helsinki, Finland
- Held, D., McGrew, A., (2005) Globalisaatio – Puolesta ja vastaan. Vastapaino.
- Hirvonen, M., (2007) Rakennusalan harmaa talous. (Esitys 27.2.2007)
- Human Development Report 2005 (<http://hdr.undp.org/reports/global/2005/>) Luettu 31.8.2007
- Itäkangas, J., (2006) Harmaan talouden valvonta Suomessa. Esitys 27.2.2007. <http://www.tyosuojelu.fi/upload/v0ckiqb.pdf>

- Jolkkonen A., Jolkkonen A. & Soininen T. (2003) Pitkät työmatkat ja työn kuormittavuus. Joensuun yliopisto, Karjalan tutkimuslaitoksen julkaisuja N:o 140
- Jolkkonen, A. & Koistinen, P., (2002) Short-term employment – a Stepping Stone or Obstacle to Permanent Employment? In Pertti Koistinen & Werner Sengenberger (eds.) Labour flexibility – a Factor of Social and Economic Performance of Finland in the 1990s. Tampere: University of Tampere Press, 205–226
- Jolkkonen, Arja, Kilpeläinen, Riitta, Koistinen, Pertti, Kurvinen, Arja ja Haarala, Mikko (2004): Työmarkkinoiden rakenne ja toiminta Pohjois-Karjalassa. Ennako 2010-hankkeen julkaisuja 6.2006. Pohjois-Karjalan TE-keskus: Joensuu.
- Juurikkala, T. & Lazareva, O., (2006) Non-wage benefits, costs of turnover and labor attachment: Evidence from Russian firm. BOFIT Discussion papers 4:2006, Banks of Finland.
- Kauhanen, M. & Taimio, H. (2006) Globalisaatio ja Suomen työmarkkinat. Talous & Yhteiskunta 34 (4) 2006, 11–19
- Koistinen, P., Sengerberger, W., (ed) (2002) Labour flexibility: a factor of the economic and social performance of Finland in the 1990s. Tampere University Press: Tampere.
- Koistinen, P. (2007) Sosiaalisesti kestävä globalisaatio ja työvoiman käyttö. Teoksessa: Horttanainen & Salo (toim) Kunnat ja globalisaatio. Kuntaliitto. Helsinki. s. 72-85
- Koivumäki, E. (2007) Paikallisten työmarkkina-alueiden seutuistuminen ja pendelöinti. Tutkimus Kuopion, Jyväskylän ja Tampereen työssäkäyntialueiden rakenteiden ja toiminnan muutoksista ajanjaksoilla 1987–2002. Julkaisematon Sosiaalipolitiikan pro gradu -tutkielma Tampereen yliopisto,
- King, L. (2003) Shock Privatization: The Effects of Rapid Large-Scale Privatization on Enterprise Restructuring Politics & Society, Vol. 31 No. 1
- Kosonen, R., (2007) Luoteis-Venäjän haasteet ja mahdollisuudet. Tieto & trendit -lehdessä 12/2007, Tilastokeskus. [http://www.stat.fi/artikkelit/2007/art\\_2007-04-18\\_006.html?s=0](http://www.stat.fi/artikkelit/2007/art_2007-04-18_006.html?s=0), luettu 2.6.2007)
- Lehti, M., Aromaa, K., (2002) Trafficking in Human Beings, Illegal Immigration and Finland. European Institute for Crime Prevention and Control, affiliated with the United Nations. Helsinki.
- Linz, S. Semykina, A., (2007) How Do Workers Fare During Transition? Perceptions of Job Insecurity among Russian Workers, 1995-2004, (<http://www.wdi.umich.edu/files/Publications/WorkingPapers/wp871.pdf>, luettu 3.6.2007)
- Maltseva, I., (2005) Gender Differences in Occupational Mobility and Segregation at the Labor Market - The Case of Russian Economy. CIS research Network. Russia and CIS Working Paper Series ISSN 1561-2422 N:o 05/11. (<http://www.erc.ru/default.aspx?id=15&page=3>, luettu 3.6.2007)
- Matveenکو, V.D. & Saveliev, P.A., (2005) Labour Supply in Russia. Studying the Role of Outside Options of the Employed. Economic Research Network. Russia and CIS.
- Ollus, S-E, Pyykkö, H., (2005) Suomen ja Venäjän taloussuhteiden viimeaikainen kehitys. Suomen Pankin siirtymätalouksien tutkimuslaitos. BOFIT Online 2005, No 10.
- Muffels, R., (2006) Balancing Flexibility and Security in the European welfare regimes. A paper presented in The ILP Conference at Amsterdam “Transitional Labour Markets and Flexicurity” 25.11.2006

- Ollikainen, L. (2006) Pätkillä Eteenpäin - Määräaikaisissa palvelussuhteissa työs-kentelevien tutkijoiden ja opettajien urapolkuja Tampereen yliopistossa. Sosaalipolitiikan pro gradu tutkielma. Tam-pereen yliopisto.
- Ollus, S-E., & Simola, H., (2006) *Russia in the Finnish Economy*. Suomen Pankin siirtymätalouksien tutkimuslaitos. BO-FIT Online.
- Ollus, S-E., & Simola, H., (2007) Finnish re-exports to Russia, BOFIT Online 2007 No. 5 (<http://www.suomenpankki.fi/NR/rdonlyres/DA60D822-B696-4F7F-934E-6EB30E415B59/0/bon0507.pdf>, luettu 2.6.2007)
- Pinomaa, S., (2001) Riittääkö työvoima Suo-messa? Työpoliittinen Aikakauskirja 1 / 2001. ([http://mol.fi/mol/fi/99\\_pdf/fi/06\\_tyoministerio/06\\_julkaisut/aikakausi/tak/TAK\\_2001\\_1\\_7.pdf](http://mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/aikakausi/tak/TAK_2001_1_7.pdf) / luettu 2.6.2007)
- Prokhorova, E. (2007) New Investments and Local Labour Markets in the Russi-an Periphery: the case of Kostomuksha. Esitelmä Encountering the Russian North – konferenssissa Joensuu 13.12.2007.
- Pursiainen, C., (2007) Russia between in-tegration and protectionism: interna-tional transport, ports, and the forestry sector. (<http://www.nordregio.se/>) Luettu 31.8.2007.
- Razanova, (2003) Russia in the context of globalisation. *Current Sociology*, No- vember 2003, Vol. 51(6): 649–669 SAGE Publications
- Räisänen, H. – Tuomala J. (2007) Mitä ovat rekrytointiongelmat? – mikroaineiston näkökulma. Teoksessa: Rekrytointion-gelmat, työvoiman tarjonta ja liikkuvuus. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 5/2007, Helsinki
- Walby, S, (2003) The Myth of the Nation- State: Theorizing Society and Politics in a Global Era. *Sociology Volume 37*(3): 529–546 SAGE Publications
- Yudina, T., (2005) Labour Migration to Rus-sia: The Response of state and society. *Current Sociology*, July 2005, Vol. 53(4): 583–606 SAGE Publications

### Muut lähteet:

- BOFIT Venäjä-ennuste vuosille 2007–2009, (<http://www.suomenpankki.fi/bofit/seu-ranta/ennuste/>, Luettu 2.6.2007)
- Etelä-Karjala ja Luoteis-Venäjä pähkinän-kuoressa. [www.ekarjala.com](http://www.ekarjala.com)
- Maahanmuuttovirasto (2008) Tilastoana-lyysi 24.1.2008 <http://www.migri.fi/download.asp?id=mamun+tilastoanalyysi;1285;{15BE2891-3814-4520-ABCF-0623653785B4}>
- VisAvis Economy nro 5:2007, Titelthema “Standort Deutschland”, s. 9 – 39. ([www.visavis.de](http://www.visavis.de))
- Suomen Venäjä-taloussuhteita tulee kehittää määrätietoisesti. Sitran tiedote 19.9.2006 ([http://www.sitra.fi/fi/Ajankohtaista/Tie-dote\\_2006-09-19.htm](http://www.sitra.fi/fi/Ajankohtaista/Tie-dote_2006-09-19.htm) / Luettu 2.6.2007)
- Tullihallitus (2007) Suomen ja Venäjän vä- linen kauppa. Helsinki 30.5.2007 [http://www.tulli.fi/fi/05\\_Ulkomaankauppatilas-tot/05\\_Tilastokatsaukset/pdf/2007/2007\\_M12.pdf](http://www.tulli.fi/fi/05_Ulkomaankauppatilas-tot/05_Tilastokatsaukset/pdf/2007/2007_M12.pdf)
- Ulkomaalainen työssä Suomessa – www sivusto. ([http://www.mol.fi/mol/fi/02\\_ty-osuhteet\\_ja\\_lait/02\\_ulkom\\_suomessa/index.jsp](http://www.mol.fi/mol/fi/02_ty-osuhteet_ja_lait/02_ulkom_suomessa/index.jsp)) Luettu 14.2.2008)
- Ulkomaalaisviraston vuosikertomus 2006. Ulkomaalaisvirasto. Helsinki.
- Ulkomaisen työvoiman migraatio, Karjalan tasavalta, Valtioelinten virallinen palve- lin. ([http://www.gov.karelia.ru/Power/Ministry/Relations/inter2000f\\_f.html](http://www.gov.karelia.ru/Power/Ministry/Relations/inter2000f_f.html), Luettu 2.6.2007)
- Venäjän investointi-ilmapiiriin lisää en-nustettavuutta. Suomen ulkoministeriön

tiedote 23.5.2007. (<http://formin.finland.fi/Public/default.aspx?contentid=91700&nodeid=15145&culture=fi-FI/> Luettu 2.6.2007)

Venäjän ja Suomen talousyhteistyö, Venäjän Federaation Suomen suurlähetystön

tiedote (<http://www.rusembassy.fi/FLEconomCoop.htm>, Luettu 2.6.2007)

Yarovoy G. (2007) esitelmä Joensuussa 11.5.2007

## Monimuotoistuva työyhteisö haastaa henkilöstöjohtamisen

Aulikki Sippola<sup>1</sup>

*Työvoimamarkkinoiden rakenteellinen muutos ja organisaatioiden monimuotoistuva henkilöstörakenne vaikuttavat työyhteisöjen johtamiseen ja kehittämiseen. Vaikka suomalaiset organisaatiot sanovat usein arvostavansa monimuotoisuutta voimavarana, eivät ne ole selkeästi ottaneet kantaa sen merkitykseen omassa toiminnassaan tai strategisessa ja operationaalisessa henkilöstöjohtamisessaan. Keskustelu liikkuu yleisesti asennekasvatuksessa, syrjinnän estämisessä ja yksilöiden muuttumisen tarpeena, jotka ovat pitkäaikaisen muutosprosessin tulosta. Monimuotoisuuden johtaminen on vielä Suomessa uutta eikä sitä ole riittävästi huomioitu työyhteisöjen johtamisessa.*

Tämä artikkeli pohjautuu väitöstutkimukseen ”*Essays on Human Resource Management Perspectives on Diversity Manage-*

*ment*”, jossa selvitettiin monimuotoisuuden johtamista henkilöstöjohtamisen näkökulmasta. Sen innoituksen lähteinä olevien ilmiöiden tulisi jo tänä päivänä vaikuttaa työyhteisöjen johtamiseen ja kehittämiseen. Niitä ovat mm. väestörakenteen muutokset (ikäntyminen, muuttoliike), globalisaatio, kansainvälistyminen, yritysostot ja ylipäänsä yritysten toimintaympäristön muutokset, jotka ilmenevät mm. työvoimapulana ja asiakaskunnan muuttuvina tarpeina (Kirton & Greene 2005; Johnson & Packer 1987). Näin ollen sekä työvoimamarkkinoiden rakenne että organisaatioiden henkilöstörakenne muuttuvat myös Suomessa. Ennusteiden mukaan lähes 900 000 työntekijää tulee poistumaan työmarkkinoilta seuraavien 15 vuoden aikana (Tiainen 2003). Aiheen ajankohtaisuutta lisää huoli sekä osaavan työ-

---

<sup>1</sup> Aulikki Sippola, KTT, kehityspäällikkö, Tapiola-ryhmä

voiman riittävydestä että henkilöstöjohtamisen valmiudesta käyttää hyväksi kaikkien kyky- ja luovuuspotentiaalia.

Enenevässä määrin keskustellaankin siitä, miten ns. käyttämättömiä, uusia työvoimaresursseja saadaan lisätyksi myös eri organisaatiossa kuten ikääntyviä, vajaakuntoisia, siirtolaisia ja naisia. Näiden ryhmien asemaa on yritetty perinteisesti parantaa lainsäädännön avulla. Syrjinnän estämiseen sekä tasa-arvon että yhdenvertaisuuden edistämiseen on pyritty laajasti vaikuttamaan erityisesti tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien velvoitteiden kautta. Myös yhteiskunnan taholta organisaatioihin kohdistetut odotukset lisätä yhteiskuntavastuullisuuttaan (Corporate Social Responsibility) ja sosiaalista vastuunottoaan, työntekijöiden hyvinvointia ja kaiken kaikkiaan työelämän laatua, ovat nostaneet painetta reagoida työntekijöiden samoin kuin asiakkaiden lisääntyvään monimuotoistumiseen. Suomessa kuten muualakin Euroopassa onkin vasta viime aikoina aloitettu puhe hyödyistä tai lisäarvosta, jota monimuotoisuuden avulla voidaan saavuttaa. Tällöin yksilöllinen erilaisuus nähdään menestystekijänä liiketoimintatavoitteiden saavuttamisessa – business mielessä (esim. Kandola & Fullerton 1998; Thomas & Ely 1996). Laajempi näkökulma monimuotoisuuteen on ymmärtää se erilaisten kyvykkyyksien tasa-arvoisena hyödyntämisenä ja käyttönä, mikä edellyttää yhdenvertaisesti toimivien ja sallivien olosuhteiden luomista kaikille työntekoon samoin kuin palvelujen saantiin (Gagnon & Cornelius 2002).

Tällaisiin erilaisiin lähestymistapoihin johtaa erilaisuutta ja monimuotoisuutta liittyvät myös erilaiset käsitykset ihmisen ja hänen erilaisten ominaisuuksiensa arvostamisesta, hyödyntämisestä, suvaitsemisesta tai tukemisesta. Näistä lähtökohdista tutkimuksessa selvitettiin, minkälaisia vaikutuksia lisääntyvällä monimuotoisuudella on or-

ganisaatioiden henkilöstöjohtamiseen. Niitä tutkittiin neljän osatutkimuksen ja seuraavien kysymysten avulla:

- Mitkä ovat kulttuurisen monimuotoistumisen syitä, etuja ja haasteita sekä miten se vaikuttaa henkilöstöjohtamiseen?
- Miten kulttuurinen monimuotoisuus vaikuttaa strategiseen ja operationaaliseen henkilöstöjohtamiseen?
- Miten monikulttuurisuutta kehitetään ja edistetään osallistavalla menetelmällä nk. työkuulttuurin välittäjäryhmämenetelmän avulla?
- Mitä globaalissa monimuotoisuuden johtamisessa integroidaan monikansallisessa yrityksessä ja mitä mekanismeja siinä käytetään? Minkälaisia haasteita suomalainen konteksti aiheuttaa?

Tutkimus tehtiin tapaustutkimuksin ja laadullisin menetelmin, pääsääntöisesti pitkätaimella asetelmalla. Tutkimuskohteina oli 24 eri toimialojen yksityistä ja julkista organisaatiota, joiden edustajia haastateltiin teemasekä ryhmähaastatteluun kahden – kolmen vuoden ajan. Valtaosa organisaatioista oli mukana eräessä EU:n EQUAL-projektissa nimeltä ETMO, jossa edistettiin monikulttuurisuutta. Kolmessa osatutkimuksessa haastateltiin henkilöstöhallinnon johtoa ja -asiantuntijoita, esimiehiä ja aihealueen asiantuntijoita. Näistä yhdessä haastateltiin lisäksi luottamusmiehiä. Yhdessä tutkimuksessa haastateltiin organisaatiokohtaisten kehitysryhmien jäseniä ja niiden toiminnan koordinaattoreita.

### **Monimuotoisuuden johtamista eri tavoin**

Monimuotoisuudella (diversity) voidaan tarkoittaa:

- *suppeasti* yksilöllistä erilaisuutta esim.



iästä, sukupuolesta, kansallisesta ja etnisestä alkuperästä tai vammaisuudesta johtuen tai

- *laajasti* eroja henkilökohtaisissa ominaisuuksissa ja kyvyissä, esimerkiksi kielestä, kulttuurista, uskonnosta, sukupuolisesta suuntautuneisuudesta, koulutuksesta, perhesuhteista tai työkyvystä johtuen. Se voi olla myös *kaiken kattavaa* erilaisuutta vakaumusten, mielipiteiden ja toimintatapojen kirjoa (esim. Mor Barak 2005; Kossek & Lobel 1996).

Tässä artikkelissa monimuotoisuutta käsitellään sekä erilaisiin etnisiin ja kansallisiin alkuperiin perustuvana työyhteisön jäsenten erilaisuutena että laaja-alaisena kaikkena yksilöiden välisenä eroavuutena.

Monimuotoisuudella on esitetty saavutettavan kilpailukykyä ja hyötyjä: kustannussäästöt mm. vaihtuvuuden alenemisella, lisääntynyt ongelmien käsittelykyky ja innovatiivisuus, parantunut työnantajamaine ja markkinoille pääsy sekä joustavuuden kasvu (Cox & Blake 1991). Toisaalta siihen liitetään erilaisia haasteita kuten epävarmuutta, uhkaa, ennakkoluuloja, lisääntynyttä konfliktialttiutta, kustannuksia tai tehokkuuden alenemista ((DeNisi & Griffin 2001). Näistä syistä johtamisen tavoitteena on vähentää em. haittoja ja saada monimuotoisuuden edut esiin edistämällä yksilöllistä kohtelua, oikeudenmukaisuutta ja yhdenvertaisuutta tehokkuuden rinnalla.

Organisaatioiden lähestymistapa monimuotoisuuden johtamiseen vaihtelee suuresti. Lähtökohtainen ero erilaisilla lähestymistavoilla ja luokittelulla on siinä, että sallitaanko erilaisuus ja tuetaanko sitä vapaaehtoisesti vai onko se samanlaisuuden edistämistä ja samanlaista kohtelua lainsäädännön velvoitteisiin vedoten (Kirton & Greene 2005; Kandola & Fullerton 1998). Erilaiset lähestymistavat ovat kehittyneet ja

muotoutuneet käytännöistä anglosaksisissa maissa kuten Yhdysvalloissa, Kanadassa ja Isossa-Britanniassa.

Tutkimuksessa käytettiin neljää monimuotoisuuden johtamisen lähestymistapaa eli paradigmaa (Thomas & Ely 1996; Dass & Parker 1999). Ne jaetaan:

- *vastustukseen*, jossa monimuotoisuutta ja yhdenvertaisuutta estetään
- *tasavertaiseen* kohteluun, joka on kaikkien työyhteisön jäsenten samanlaista kohtelua lainsäädännön velvoitteiden pohjalta ja ns. moraalisen velvoitteen lisätään usein vähemmistöryhmien jäsenten määriä
- *liiketoimintahyötyjen tavoitteluun*, jossa yksilöllinen erilaisuus hyödynnetään businessmielessä
- *monimuotoisuudesta oppimiseen*, jossa halutaan oppia ja hyödyntää mm. uudenlaisia työnteon tai asiakaspalvelun tapoja

Näistä kahta ensimmäistä voidaan kutsua reaktiiviseksi ja kahta viimeistä proaktiiviseksi tavoiksi johtaa monimuotoisuutta.

Millä tasolla organisaatio on, toisin sanoen miten organisaatio johtaa monimuotoisuuttaan, riippuu sekä sen suhtautumisesta ja kannanotosta monimuotoisuuden merkitykseen toiminnassaan että sen edistämiseen kohdistuvista ulkoisista ja sisäisistä paineista, esimerkiksi lainsäädännöstä tai liiketoimintatavoitteista (Dass & Parker 1999). Kun monimuotoisuutta halutaan edistää tai monimuotoista työyhteisöä rakentaa, se edellyttää proaktiivista lähestymistapaa. Tämä sisältää johdon sitoutumista ja tukea monimuotoisuuteen, monimuotoisuuden vientiä yrityksen missioon, visioon ja strategiaan, kokonaisvaltaista, suunnitelmallista ja systeemistä monimuotoisuusasioiden kehittämistä ja monimuotoisuuden integrointia (esim. Kossek & Lobel 1996; DeNisi & Griffin 2001; Kirton & Greene 2005). Muutosten

tulisikin tapahtua niin yksilö- kuin organisaatiotasolla (asenteissa, käyttäytymisessä, toimintatavoissa, rakenteissa, kulttuurissa). Lisäksi tarvitaan riittävää resursointia ja pitkäjänteisyyttä sekä viime kädessä tiedostamista, että muutos koskettaa valtasuhteita (Lorbiecki 2001). Kehitystoimenpiteiden toteuttamisessa ja monimuotoisuusasioiden implementoinnissa on henkilöstöjohtamisella (HRM) esitetty olevan keskeinen tehtävä ja asema (esim. Kossek & Lobel; Gagnon & Cornelius 2002).

### **Tukeeko henkilöstöjohtaminen monimuotoisuutta?**

Henkilöstöjohtamisen strategia ja käytännöt määrittelevät miten henkilöstöä kohdellaan, esimerkiksi hankitaan ja valitaan, kehitetään tai motivoidaan. Erilaisia HRM-toimintoja ovat rekrytointi, koulutus ja kehittäminen, työsuorituksen arviointi ja palkitseminen. Lähtökohtaisesti esitetään, että henkilöstöjohtamisen malleissa ihmiset ovat abstrakteja ja ideaaleja työntekijöitä. Näin ollen henkilöstöä käsitellään yleisesti homogeenisena ryhmä (Mlekov & Lundgren 2002; Cassell 2001), jolla ei ole kehoa, sukupuolta, väriä, ikää tai kansallisuutta. Tällaisen ihmiskäsityksen mukaan kaikilla nähdään olevan myös samanlaiset tarpeet (Kossek & Lobel 1996).

On myös todettu, että henkilöstöjohtamisen päätehtävä on ylläpitää tehokkuutta (Kaufman 2001), mikä tapahtuu enemmistölle/valtaväestölle luoduin järjestelmin ja standardoiduin menetelmin (Mlekov & Lundgren 2002). ”Samanlaisuutta” toteuttavasta lähestymistavasta seuraa usein eriarvostavia politiikkoja ja käytäntöjä. Monimuotoisuuden lisääntymisen tai huomioiden esitetäänkin tarkoittavan sitä, että henkilöstöjohtaminen ei kykene tai sovellu

perinteisessä, ns. reaktiivisessa muodossaan edistämään työpaikan yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa (Kirton & Greene 2005). Tämä viittaa sekä strategiseen että operationaaliiseen, käytännöntason henkilöstöjohtamiseen (Brockbank 1999), jonka reaktiivisuutta ja proaktiivisuutta ei ole monimuotoisuuden johtamisessa aiemmin tutkittu.

Monimuotoisuuden johtamisen kontekstissa tämän on sanottu tarkoittavan sitä, että HRM:n rooli tulee muuttua proaktiiviseksi niin strategisella että operationaalisella tasolla (esim. Kandola & Fullerton 1998; Kossek & Lobel 1996). Tällöin sen tehtävänä on vaikuttaa liiketoimintastrategiaan tuomalla esiin monimuotoisuus lisäarvon lähteenä ja tukemaan sen johtamista uusien ja parannetuin käytännöin, jotka huomioivat yksilölliset tarpeet ja edistävät siten oikeudenmukaista ja reilua kohtelua. Tällainen näkökulma on tuonut keskusteluun epäilyä, voiko henkilöstöjohtaminen samanaikaisesti sekä tukea organisatoristen tehokkuus- ja tuottavuustavoitteiden saavuttamista että lisätä henkilöstön työtyytyväisyyttä, asiakastyytyväisyyttä, hyvinvointia ja yhdenvertaisuutta.

Näistä lähtökohdista kulttuurisen monimuotoisuuden syitä, etuja, haasteita sekä vaikutuksia henkilöstöjohtamiseen tutkittiin kahdessa osatutkimuksessa yhteensä 15 organisaatiossa.

### **Monimuotoisuuden huomioinen henkilöstöjohtamisessa**

Syitä työyhteisöjen monimuotoistumiseen olivat työvoimapula, uuden potentiaalisen työvoiman saanti, vakiintunut käytäntö, monimuotoisuudesta saatava hyöty sekä vaihtuvuuden aleneminen. Monimuotoisuuden hyötyinä pidettiin rekrytointipotentiaalisen lisääntymistä, rekrytointikulujen ja

vaihtuvuuden alenemista sekä parantunutta asiakaspalvelua, työnantajakuva, kulttuuri-kompetenssin parantumista, hyviä työsuorituksia, uusia näkökulmia, innovatiivisuuden kasvua ja parantunutta työskentelyilmapiiriä. Haasteita olivat uusien työntekijöiden riittämätön ammatti- ja kielitaito, kommunikointi, asenteet, ennakkokäsitykset, erilainen käsitys työnteosta, erot sukupuolten välisistä rooleista työelämässä erityisesti esimiesasemassa olevat naiset sekä koko työyhteisön joustavuuden tarve kulttuurien välisten erojen kohtaamiseen.

Kun kulttuurisen monimuotoisuuden vaikutusta strategiseen ja operationaaliseen henkilöstöjohtamiseen tutkittiin syvemmin viidessä organisaatiossa, saatiin selville, että neljä aiemmin mainittua monimuotoisuuden johtamisen paradigmaa (vastustus, tasavertainen kohtelu, liiketoimintahyötyjen tavoittelu, monimuotoisuudesta oppiminen) löytyivät kohdeorganisaatioista. Niiden havaittiin vaikuttavan henkilöstöjohtamisen politiikkoihin ja käytäntöihin eri tavoin ja vaihtelevan reaktiivisesta proaktiiviseen. Tämä ilmeni siten, että organisaatiolla oli tai ei ollut monimuotoisuuspolitiikka tai -suunnitelmaa, jota toteutettiin joko voimassa olevin HRM-käytännöin tai niiden muutoksin. Ero lähestymistapojen – reaktiivisen ja proaktiivisen monimuotoisuuden johtamisen - välillä oli käytännön tasolla siinä, pyrittiinkö uudet työntekijät (maahanmuuttajat) sulauttamaan olemassa oleviin järjestelmiin, työkuultuuriin ja tapoihin vai otettiin heidän yksilölliset tarpeensa huomioon rekrytoinnissa, perehdyttämisessä, kehittämisessä, työn suorituksen arvioinnissa ja palkitsemisessä.

Kolme organisaatiota asemoitui henkilöstöjohtamisessaan strategisesti proaktiiviseksi. Ne näkivät kulttuurisen monimuotoisuuden tuovan hyötyjä ja pyrkivät sen tähden lisäämään monimuotoisuuttaan mm. kohdentamalla rekrytointia. Näistä kaksi muut-

ti HRM-käytäntöjään myös proaktiiviseksi parantamalla rekrytointi- ja perehdyttämismenetelmiä (esim. uudet rekrytointikanavat, ohjeiden käännökset, havainnollistaminen, työryhmäjärjestelyt) ja tiedostivat muutostarpeen myös suorituksen arvioinnissa ja eirahallisessa palkitsemisessä. Kaksi muuta olivat henkilöstöjohtamisessaan strategisesti reaktiivisia. Tällöin organisaatiot vetosivat tasa-arvoon ja lainsäädännön velvoitteisiin ja kohtelivat työntekijöitään samoin periaattein. Ne saivat uutta työvoimaa lisäämällä maahanmuuttajien lukumäärää ja noudattivat samoja käytäntöjä kuin valtaväestön kanssa muun muassa rekrytointi- ja perehdytysprosesseissa. Seuraavaksi käsitellään erilaisia tapoja kehittää monimuotoisia työyhteisöjä.

### **Monimuotoisuuden tukemista koulutuksella ja työyhteisöjen kehittämisellä**

Henkilöstöjohtamisen eri toiminnoista koulutuksen on sanottu olevan tärkein ja se on usein käytetyin tapa johtaa monimuotoisuutta (Wentling & Palma-Rivas 1998). Millaista koulutusta ja kehittämistä käytetään, riippuu kuitenkin siitä, mikä tavoite monimuotoisuuden johtamiselle on asetettu. Koulutuksella ja kehittämisellä pyritäänkin joko

- a) yksilötason muutoksiin
  - lisäämällä niin enemmistön kuin vähemmistön tietoisuutta monimuotoisuusasioista, vaikuttamalla asenteisiin tai käyttäytymiseen tai
- b) organisatorisiin ja kulttuurin muutoksiin (Wrench 2001).

Monissa Euroopassa maissa kehitystoiminta on jäänyt julkisen asennekasvatuksen tasolle, ja yritysten sisäinen kehittäminen on ollut suhteellisen harvinaista (Wrench 2001).

Koska reaktiivisesti monimuotoisuutta

johtavissa organisaatioissa pyritään sopeutamaan vähemmistöryhmät nopeasti vallitsevaan työkuultuuriin, työtapoihin ja työyhteisöön, heille annetaan tietoa työyhteisön toimintatavoista muun muassa perehdytyksen yhteydessä. Enemmistöryhmille voidaan jossakin määrin antaa kulttuurista tietoa. Tasavertainen kohtelun paradigmassa olevat organisaatiot edistävät lisäksi monimuotoisuutta tasa-arvo- tai yhdenvertaisuuspolitiikoilla ja –suunnitelmillä. Ne painottavat syrjinnän estämistä erityisesti rekrytoinnissa, mistä syystä myös positiivista erityiskohtelua voidaan lisätä. Kehittämistoiminta voi siten käsittää ainoastaan valtaväestön edustajille annettavaa tasa-arvotietoa ja koulutusta, joiden tavoitteena on muuttaa heidän käyttäytymistään ”korrektiksi”. (vrt. Wrench 2001.)

Proaktiivisesti monimuotoisuutta johtavien organisaatioiden kehittämisessä keskitytään usein asenteiden ja käyttäytymisen muutoksiin ja koulutus kohdistetaan esimiehille ja vähemmistöryhmien edustajille. Tällöin keskitytään esimiestäitöihin, keskinäiseen arvostukseen, vuorovaikutukseen, kulttuurisensitiivisyyteen toisin sanoen yhteiseen ymmärryksen muodostamiseen ihmisten erilaisuudesta (vrt. Wrench 2001; Moore 1999). Jos työyhteisö näkee monimuotoisuuden oppimismahdollisuutena, kilpailukyvyyn sekä uusien liiketoimintamahdollisuuksien tuojana, kehittämisessä korostuu tosiasiallinen yhdenvertaisuus ja oikeudenmukaisuus niin strategiassa, politiikoissa, kulttuurissa kuin toimintatavoissa. Silloin koko henkilökunnalle tarjottavalla koulutuksella pyritään

esimerkiksi lisäämään kulttuurista tietoa, muuttamaan asenteita ja käyttäytymistä, poistamaan ennakkoluuloja tai tunnistamaan organisaatiotason kehittämistarpeita. Näitä ovat mm. eriarvoistavat käytännöt henkilöstön valinnassa, kehittämisessä, etenemisessä tai palkitsemisessä. (vrt. Bendick ym. 2001; Wrench 2001.)

Monimuotoisuuskoulutuksen tehokkuutta on kuitenkin laajasti kritisoitu seuraavilla perusteilla (esim. Bendick ym. 2001; Moore 1999). Mikäli käytetään ylhäältä ohjattua muutostapaa, ulkopuolisia lyhytkestoisia (yksittäisiä, irrallisia) ja räätälöimättömiä koulutustilaisuuksia tai ainoastaan yksilötason valmennusta, ne eivät johda pysyviin asenteiden tai käyttäytymisen muutoksiin. Ne eivät myöskään yksin johda rakenteiden, toimintojen, kulttuurin tai valtarakenteiden muutoksiin. Vaaraksi voi myös muodostua, että koulutus voi kääntyä jopa hyvää tarkoitustaan vastaan ja lisätä stereotyyppistä ajattelua, jos monimuotoisuutta ihannoidaan.

Kun halutaan luoda osallistavaa työkuultuuria ja toimintaympäristöä, oppimista tukevan johtamisen kehittämisessä suositetaan erityisesti osallistavien kehittämismenetelmien käyttöä (Cornelius & Bassett-Jones 2002). Tällaista menetelmää tutkittiin 15 organisaatiossa, joissa kehitettiin työyhteisöjä monikulttuuriseksi ns. työkuultuurin välittäjäryhmien avulla (kts. myös Sippola ym. 2006). Yhteenveto monimuotoisuuden johtamisen paradigmoista, strategisesta ja operationaalisesta henkilöstöjohtamisesta sekä työyhteisöjen kehittämisestä on esitetty kuvassa 1.

Kuva 1. Monimuotoisuuden johtamisen paradigmat, HRM ja monimuotoisuuden kehittäminen

<b>Proaktiivinen strat. HRM</b>	
<b>Hyödyntäminen</b>	<b>Oppiminen</b>
Monimuotoisuuspolitiikka/suunnitelma Yksilöllisten erojen arvostaminen Vähäisiä muutoksia/rekry, perehdytys Monimuotoisuuskoulutus Yhteinen ymmärrys <b>Reaktiivinen oper. HRM</b>	Monimuotoisuuspolitiikka/suunnitelma Osallisuutta tukeva työ/org.kulttuuri Sitoutuminen pitkän ajan investointiin Oikeudenmukaisuus//monim. integrointi Monimuotoisuuskoulutus → muutokset <b>Proaktiivinen oper. HRM</b>
<b>Vastustaminen</b>	<b>Tasavertainen kohtelu</b>
Status quo/ei muutoksia Assimilointi Tehokkuus Standardointi/HRJ-toiminnot	Tasa-arvo/yhdenvertaisuussuunnitelma Samanlaisuuden editäminen/segreg. Standardointi/tehokkuus Monimuotoisuuden määrällinen nosto
<b>Reaktiivinen strat. HRM</b>	

(Sippola 2007)

## Työkulttuurin kehittäminen välittäjäryhmien avulla

Työkulttuurin kehittämisessä monikulttuurisuutta tukevaksi käytettiin kohdeorganisaatioissa sisäisiä kehittämisryhmiä. Niiden toiminnan lähtökohtana oli pääsääntöisesti se, että suurimpana työyhteisöjen ongelmana nähtiin olevan valtaväestön asenne. Sen tähden työryhmät korostivat asennemuutoksen tärkeyttä ja näkivät työyhteisön kulttuurisen tietoisuuden lisäämisen tärkeimmäksi keinoksi muuttaa työkulttuuria, vaikuttaa työilmapiiriin ja asenteisiin. Muutoksiin pyrittiin muun muassa sisäisellä tiedottamisella henkilöstö- ja asiakaslehdissä, artefaktien (esim. julisteet, esitteet) avulla ja järjestämällä lyhytkestoista kulttuuri- ja vuorovaikutuskoulutusta. Muutamassa organisaatioissa kehitettiin perehdytyskäytäntöjä.

Menetelmän avulla aikaansaatuja muutoksina koettiin olevan parantunut ilmapiiri, uudet perehdytysmenetelmät ja -materiaalit,

työntekijöiden verkostoituminen ja ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden aktivoituminen. Yleisesti ottaen asenneilmaston muuttumisen koettiin tukevan monikulttuurisuusasioiden edelleenkehittämistä. Henkilöstöjohtamisen toimintojen ei koettu muuttuneen joko ryhmien valtuuksien puutteen ja toimintojen koetun ongelmattomuuden takia. Ryhmien kehittämisehdotukset menetelmän toimivuudelle kohdistuivat johdon tuen ja sitouttamisen tärkeyteen sekä selkeiden toimintamallien, työkalujen, ja organisaatiokohtaiseen räätälöinnin tarpeeseen.

Kaiken kaikkiaan organisaatioiden lähestymistapa monimuotoisuuden kokonaisvaltaiseen johtamiseen näyttäytyi reaktiivisena. Esimerkiksi kanta kulttuurisen monimuotoisuuden merkitykseen tai sen edistämiseen lainsäädännön tai liiketoiminnan tavoitteiden näkökulmista heijastui vain muutaman välittäjäryhmän työhön. Näin ollen monikulttuurisuudesta ei myöskään haettu aktiivisesti hyötyjä tai etsitty oppimismahdollisuuksia,

uusien työskentelytapojen tai näkemysten, vaan kehittäminen kohdistui yksilötasolle.

Kokonaisuudessaan suomalaisten organisaatioiden ja työyhteisöjen kehitystoimintojen havaittiin olleen vielä satunnaisia ja suunnittelemattomia, usein myös kokemuksen kautta opittuja. Tilanne on päinvastainen globaaleissa organisaatioissa, joita tarkastellaan seuraavassa.

## Globaali monimuotoisuuden johtaminen

Globaali monimuotoisuuden johtaminen on laaja-alaisesti käytössä monikansallisissa yrityksissä (esim. Wentling & Palma-Rivas 2000). Ne pitävät työntekijöidensä ja laajasti yksilöiden erilaisuuden hyödyntämistä jopa toimintansa peruskivenä ja ne ohjaavat tiukemmin tai höllemmin tytäryhtiöitään eri maissa johtamisen sisärajassa eli implementoinnissa. Monet monikansalliset yritykset ovat taustaltaan amerikkalaisia kuten niiden lähestymistapa monimuotoisuuden johtamiseen. Lähestymistavan soveltuvuutta Eurooppaan on epäilty, koska monimuotoisuuden johtamisen on todettu olevan kontekstisidonnaista (Egan & Bendick 2003).

Mitä monimuotoisuuden johtamisessa integroidaan globaalisti ja miten sen tapahtuu, ts. sen kohde ja välineet, on ollut epäselvää. Henkilöstöjohtamisen roolia ei ole myöskään tutkittu implementoinnin yhteydessä. Näiden selvittämiseksi käytettiin strategisen kansainvälisen henkilöstöjohtamisen (SIHRM) mekanismia, jossa integroinnin kohteiksi on tunnistettu johtamisen filosofia, politiikat ja käytänteet (Schuler ym. 1993). Integraation keinoina taas voidaan käyttää ihmisiä, informaation jakamista, formalisoituja henkilöstöjohtamisen prosesseja ja keskitettyä ohjausta (Kim ym. 2003). Näitä tapoja ja keinoja tutkittiin, kun erään eurooppalaisen

monikansallinen yrityksen globaalin monimuotoisuuden johtamisen integrointia Suomen tytäryhtiöön seurattiin kolmen vuoden ajan. Lisäksi selvitettiin, minkälaisia haasteita suomalainen konteksti aiheutti.

Kotimaisista organisaatioista poiketen tämä monikansallinen yritys oli tehnyt globaalin monimuotoisuusstrategian, jonka mukaan – ylhäältä johdettuna, suunnitelmallisesti ja vuositasolla seuraten – työyhteisön jäsenten kaikkinaisen erilaisuuden hyödyntämistä painotettiin ja osallisuutta tukevan kulttuurin luomista tuettiin.

Globaalissa monimuotoisuuden johtamisessa integroinnin kohteet, johtamisen filosofia ja politiikat implementoitiin sellaiseenaan standardoidusti, mutta käytänteet mukautuivat paikallisesti. Keinoina käytettiin etupäässä informaation jakamista ja standardoituja, formalisoituja henkilöstöjohtamisen prosesseja erityisesti suorituksen arvioinnissa ja palkitsemisessa sekä keskitettyä johtamisen ohjaamista ja hallintoa. Haasteet liittyivät suomalaiseen näkemykseen jo pitkälti toteutuneesta tasa-arvosta miesten ja naisten välillä, mikä kehittämistä taas emoyhtiön lähestymistapa painotti. Muunlainen erilaisuus mainittiin 'oudoksi' käsitellä työyhteisöissä. Tällaiseksi koettiin esimerkiksi sukupuolinen suuntautuneisuus. Toisaalta monimuotoisuusohjelman ansiona pidettiin sitä, että piilossa olleita asioita voitiin tuoda päivän valoon. Monimuotoisuusstrategia ja –ohjelma implementoitiin Suomeen 'tähtioppilaan' tavoin muodollisesti. Tutkimuksen keston aikana ei kuitenkaan pystytty syvästi vaikuttamaan yksilöiden asenteisiin tai käyttäytymiseen. Näin ollen monimuotoisuuden johtamisen ideaa ei vielä sisäistetty siten kuin emoyritys oli suunnitellut. Tähän vaikutti suomalainen institutionaalinen ympäristö kuten lainsäädännöllinen pohja, arvomaailma ja käsitykset tasa-arvosta sekä monimuotoisuuden näkeminen suppeasti.

## Tutkimuksen tulos ja johtopäätökset

Tämän artikkelin tavoitteena oli selvittää, minkälaisia vaikutuksia lisääntyvällä monimuotoisuudella on organisaatioiden henkilöstöjohtamiseen. Tulosten perusteella voidaan sanoa, että henkilöstöjohtaminen ei muuttunut monessakaan organisaatioissa. Tämä ilmeni siten, että lisääntynyt monimuotoisuus ei vaikuttanut strategiseen tai operationaaliseen henkilöstöjohtamiseen tutkimusaikana kovinkaan paljon ja sillä oli vähäinen rooli monimuotoisuuden johtamisessa. Tätä tukevat löydökset työyhteisöjen monikulttuurisuuden kehittämisestä osallistavalla menetelmällä. Nimittäin valtaosassa organisaatioita johdolta ei tullut tukea, selviä tavoitteita tai toiveita ryhmien työskentelylle, mikä voi viitata monimuotoisuus- ja monikulttuurisuusasioiden koettuun vähäiseen merkitykseen. Myöskään HRM-toimintoja ei nähty tai osattu käyttää keinoina vähentää eriarvoisuutta ja läpiviedä muutoksia. Poikkeuksena oli monikansallinen yritys ja sen lähestymistapa, jossa HRM-toimintoja käytettiin muutosvälineenä. Sen tytäryhtiö joutuikin muuttamaan käytäntöjään niin sanotusti pakon edessä.

Tutkimuksessa voitiin kuitenkin osoittaa, että proaktiivisuus sekä strategisessa että operationaalisessa henkilöstöjohtamisessa koetaan tärkeänä monimuotoisuuden johtamiseen panostavissa organisaatioissa lisäämään monimuotoisuudesta saatavaa lisäarvoa. Globaali näkökulma monimuotoisuuden johtamiseen puolestaan osoitti, että se nähtiin strategiseksi, kokonaisvaltaiseksi, suunnitelmalliseksi ja pitkäaikaiseksi muutosprosessiksi.

Tutkimuksen tulokset vahvistivat aiempia havaintoja, että eri HRM-toimintojen käyttö monimuotoisuuden johtamisessa ja sen kehittämisessä on yhteydessä siihen, miten tärkeäksi henkilöstön monimuotoisuus koe-

taan: mikä on sen arvo ja mitkä tekijät tai paineet motivoivat ja vaikuttavat sen tukemiseen. Aineiston pohjalta voidaan myös todeta, että monimuotoista työyhteisöä rakennetaan ja johdetaan Suomessa pääasiassa reaktiivisesti, mikä näkyi maahanmuuttajien lukumäärän lisäämisellä samoilla rekrytointin ja perehdyttämisen periaatteilla. Tämä viittaa siihen, että organisaatiot näkivät pääosin työntekijänsä resurssina, jota tulee kohdella samalla lailla.

Vain muutamassa organisaatioissa monimuotoisuutta pidettiin investointina ja uuden kyvykkyysspotentiaalin tai oppimisen lähteenä. Erityisesti palvelualalla halutaan rakentaa työnantajakuva työvoimapulaa ennakoiden ja hakea kilpailuetua kulttuurisesta monimuotoisuudesta. Tällöin ne tietoisesti myös valmistautuivat kilpailemaan työvoimasta ja rakensivat työntajakuvaansa monimuotoisena työpaikkana. Silloin ne myös kiinnittivät huomiota HRM-toimintoihin, erityisesti huolelliseen rekrytointiin, perehdyttämiseen, motivointiin ja koko henkilöstön koulutukseen. Tuloksiin vaikuttaa myös alkuvaiheessaan oleva ja vähäinen kulttuurinen monimuotoisuus suomalaisissa työyhteisöissä.

Johtopäätöksiä voidaan pitää, kun tulevaisuuden lisääntyvää monimuotoisuutta johdetaan tai monimuotoista työyhteisöä kehitetään, että

- lisäarvon tuottaminen monimuotoisuuden avulla edellyttää johdon päätöstä ja johtamisen proaktiivisuutta sekä halua eriarvoisuuden tietoiseen vähentämiseen, mikä on henkilöstöjohtamisen politiikkojen ja järjestelmien oikeudenmukaisuutta sekä asenteiden, käyttäytymisen ja lopulta koko toimintakulttuurin muutosta,
- monimuotoisuuden tukemisessa on tärkeää erityisesti rekrytointin jälkeinen taito motivoida ja arvioida työsuoritusta objektiivisesti yksilön tausta ja lähtökohdat huomioiden,

- kehitystoiminnassa olisi hyvä yhdistää niin johdon kuin eri sidosryhmien näkemykset.

Suomessa ei näytä olevan vielä niin suurta organisaatioihin kohdistuvaa ulkoista tai sisäistä painetta, että systemaattiseen ja kokonaisvaltaiseen monimuotoisuuden johtamiseen oltaisiin vielä panostettu. Työvoimapula voi jatkuessaan opettaa rakentamaan monimuotoista työyhteisöä tehokkaammin ja ylipäänsä laajemmin pohtimaan, miten työntekijöitä houkutellaan, pidetään töissä ja motivoidaan. Keskeiseksi tuleekin, kuullaan-ko heidän erilaisia tarpeitaan ja odotuksiaan tulevaisuuden henkilöstöjohtamisessa.

### Kirjallisuus:

- Bendick, M., Egan, M. & Lofhjelm, S. (2001) Workforce diversity training: From anti-discrimination compliance to organizational development. *Human Resource Planning*, 24: 2, 10–25.
- Brockbank, W. (1999) If HR were really strategically proactive: Present and future directions in HR's contribution to competitive advantage. *Human Resource Management*, 38:4, 337–352.
- Cornelius, N. & Bassett-Jones N. (2002) Final comments. Teoksessa: N. Cornelius (toim.) *Building Workplace Equality: Ethics, Diversity and Inclusion*, 325–333. Cornwall: Thomson.
- Cassell, C. (2001) Managing diversity. Teoksessa T. Redman & A. Wilkinson (toim.) *Contemporary Human Resource Management*, Harlow: Pearson Education, 404–431.
- Cox, T. J. & Blake, S. (1991) Managing cultural diversity: Implications for organizational competitiveness. *Academy of Management Executive*, 5:3, 45–55.
- Dass, P. & Parker, B. (1999) Strategies for managing human resource diversity: From resistance to learning. *The Academy of Management Executive*, 13:2, 68–80.
- DeNisi, A.S. & Griffin, R.W. (2001) *Human Resource Management*. Boston: Houghton Mifflin.
- Egan, M.L. & Bendick, M. (2003) Workforce diversity initiatives of U.S. multinational corporations in Europe. *Thunderbird International Business Review*, 45:6, 701–727.
- Gagnon, S. & Cornelius, N. (2002) From equal opportunities to managing diversity to capabilities: a new theory of workplace equality? Teoksessa N. Cornelius (toim.) *Building Workplace Equality: Ethics, Diversity and Inclusion*, 13–58. Cornwall: Thomson.
- Johnson, W.B. & Packer, A.E. (1987) *Workforce 2000: Work and Workers for the Twenty-first Century*. Indianapolis, IN: Hudson Institute.
- Kandola, R. & Fullerton, J. (1998) *Managing the Mosaic: Diversity in Action*, 2nd Edition. London: Institute of Personnel Development.
- Kaufman, B. E. (2001) Human resources and industrial relations. Commonalities and differences. *Human Resource Management Review*, 11:4, 339–374.
- Kim, K., Park, J-H. & Prescott, J.E. (2003) The global integration of business functions: A study of multinational businesses in integrated global industries. *Journal of International Business Studies*, 34:4, 327–344.
- Kirton, G. & Greene, A. (2005) *The Dynamics of Managing Diversity. A Critical Approach*, 2nd Edition. Oxford: Elsevier Butterworth-Heinemann.
- Kossek, E.E. & Lobel, S.A. (1996) Transforming human resource systems to manage



- diversity – an introduction and orienting framework. Teoksessa E.E. Kossek & S.A. Lobel (toim.) *Managing Diversity. Human Resource Strategies for Transforming the Workplace*. Massachusetts: Blackwell Publishers, 1–19.
- Lorbiecki, A. (2001) Changing views on diversity management. *Management Learning*, 32:3, 345–361.
- Lundgren, S. & Mlekov, K. (2002) Recruiting and utilizing new competence. Teoksessa S. Leijon, R. Lillhannus & G. Widell (toim.) *Reflecting Diversity. Viewpoints from Scandinavia*. Kungälv: BAS, 203–219.
- Moore, S. (1999) Understanding and managing diversity among groups at work: key issues for organisational training and development. *Journal of European Industrial Training*, 23:4/5, 208–217.
- Mor Barak, M. E. (2005) *Managing Diversity: Toward a Globally Inclusive Workplace*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Sippola, A., Leponiemi, J. & Suutari, V. (2006) Kulttuurisesti monimuotoisten työyhteisöjen kehittäminen. Pitkittäistutkimus 15 työkuulttuurin välittäjäryhmän toiminnasta ja vaikuttavuudesta. Työministeriö, työpoliittinen tutkimussarja nro 304. Helsinki: Hakapaino.
- Schuler, R. S., P. Dowling & De Cieri, H. (1993) An integrative framework of strategic international human resource management. *International Journal of Human Resource Management*, 4:4, 717–764.
- Thomas, D.A. & Ely, R.J. (1996) Making differences matter: A new paradigm for managing diversity. *Harvard Business Review*, 74:5, 79–90.
- Tiainen, P. (2003) Osaamisen ja täystyöllisyyden Suomi. Työvoima 2020 loppuraportti. Työpoliittinen tutkimus 245. Työministeriö.
- Wentling, R. M. & Palma-Rivas, N. (1998) Current status and future trends of diversity initiatives in the workplace: Diversity experts' perspective. *Human Resource Development Quarterly*, 9:3, 235–253.
- Wrench, J. (2001) Anti-discrimination training at the workplace in Europe: The application of an international typology. Teoksessa M. Essemeyr (toim.) *Diversity in Work Organisations*. Arbetslivsinstitutet, Stockholm.

## Rekrytointiongelmien esiintyminen työpaikkailmoituksissa

Heikki Räisänen<sup>1</sup>

Tässä artikkelissa esitetään ensi kertaa Suomessa työpaikkailmoitustasoisia tarkasteluja rekrytointiongelmien taustalla olevista tekijöistä laajan rekisteriaineiston avulla. Tavoitteena on tarkentaa aiemmin muodostunutta kuvaa rekrytointiongelmien luonteesta. Laajalla mikroaineistolla rekrytointiongelmia on tutkittu aiemminkin (Räisänen ja Tuomala 2007 a ja b), tässä artikkelissa pyritään kuitenkin pääsemään tarkastelussa eteenpäin. Tämä tapahtuu hyödyntämällä ilmoitustasoisia rekrytointiongelmia koskevia tietoja analyysissa. Tämä on toteutettu liittämällä työvoimatoimistojen rekrytointiongelmia koskevat ilmoitukset julkisen työnvälityksen rekisteriaineistoon. Eroa voisi luonnehtia niin, että aiemmissa mikrotasoisissa tutkimuksissa on käsitelty ongelmaryväksiä, täs-

sä artikkelissa päästään rekrytointiongelman sisältävän työpaikkailmoituksen tasolle.

### Rekrytoinnin teoriaa

Rekrytoinnin perusongelmana voidaan pitää sitä, kuinka rekrytoiva työnantaja löytää muutaman soveltuvimman hakijan. Tähän liittyy markkinoiden tuntemus ja prosessin tehokkuus. Sattumanvaraisilla menetelmillä rekrytoiva voi saada joko ei mitään tai valttavan määrän pääasiassa soveltumattomia hakijoita. Markkinat ja rekrytointikanavat tunteva ja niitä hyvin käyttävä työnantaja voi suoriutua vaativastakin rekrytoinnista ripeästi, pienin kustannuksin ja saavuttaa laadukkaan lopputuloksen. Kyseisen alan ja

---

<sup>1</sup> Heikki Räisänen, VTT, työvoimapolitiikan dosentti, tutkimusjohtaja, työ- ja elinkeinoministeriö, tutkimus- ja ennakointiryhmä

ammatin työmarkkinoiden toimintatapaan nähden haku kohdennetaan oikein ja löydetään nopeasti hyvin rajattu määrä soveltuvia hakijoita.

Rekrytointiongelmilla tarkoitetaan avoimien työpaikkojen täyttämisen esiintyviä ongelmia. Rekrytointiongelmiin empiirinen määrittely ei kuitenkaan ole yksiselitteistä, eikä esimerkiksi pelkkä työpaikan avoinnaolon tai koko rekrytointiprosessin kesto ole riittävä indikaatio rekrytointiongelmistä. On myös syytä huomata, että rekrytointinissa ilmenevät vaikeudet kuuluvat osana työmarkkinoiden normaaliin toimintaan. Dynaamisilla työmarkkinoilla on aivan normaalia, että joitain työpaikkoja on vaikeampi täyttää kuin toisia. Rekrytointiongelmat voivat kuitenkin jossain vaiheessa muuttua joko laajuudeltaan tai vakavuudeltaan vaikeasti työmarkkinoiden toimintaa häiritseviksi. Pahimmillaan ongelmat voivat muuttua laajaksi työvoimapulaksi, jossa avoimia työpaikkoja ei lopulta saada täytettyä. Sen vuoksi rekrytointiongelmiin tutkimisella ja niiden tuntemuksella on laajaa taloudellista merkitystä.

Tässä artikkelissa tarkastellaan sitä, millaisia taustatekijöitä liittyy rekrytointiongelmiin. Artikkelin lähtökohta on Räisäsen ja Tuomalan (2007a) tutkimuksessa, jossa rekrytointiongelmiä eli vaikeuksia avointen työpaikkojen täyttämisen analysoitiin ensi kertaa Suomessa laajan mikroaineiston avulla. Tuolloin ei kuitenkaan ollut käytössä työpaikkailmoituksen, vaan ammatin tasoisia tietoja ongelmista. Nyt näkökulmana on juuri mikrotason, yksittäisten vakanssien kautta luotava kuva tutkimuskohteeseen.

Rekrytointiongelmat ja työvoimapula liittyvät kiinteästi kohtaantoprosessiin, jossa työntekijät ja työnantajat hakevat toisiaan työmarkkinoilla. Tämän prosessin tehokkuudesta riippuu esimerkiksi se kuinka nopeasti avoimet työpaikat täyttyvät ja missä laajuus-

nessa rekrytointiongelmia esiintyy kyseisillä työmarkkinoilla. Kysymys kohtaannon tehokkuudesta on synnyttänyt laajan kirjallisuuden. Esimerkiksi Pissarideksen (2000) mukaan kohtaantoprosessin oletetaan osittain määräävän talouden tasapainoyöttömyyden. Kohtaantofunktion (tai työmarkkinoiden tuotantofunktion, ks. Hynninen 2007) estimoinnin sijasta nyt ollaan kiinnostuneita siitä, millaiset tekijät vaikuttavat kohtaantoprosessin taustalla. Eräs keskeinen tekijä voi olla kysynnän ja tarjonnan rakenteelliset eroavuudet. Esimerkiksi Hämäläinen ja Tuomaala (2007) kykenivät osoittamaan, että julkisessa työvälytyksessä työvoiman kysyntä ja tarjonta painottuvat paljolti eri ammatteihin, mikä luonnollisesti vaikeuttaa niiden yhteensovitusta. Epätasapaino osoittautui huomattavan suureksi.

Työpaikan avoinnaolon kestolla on luonnollisesti jokin yhteys rekrytointiongelmiin, sillä vaikeasti täytettävät paikat ovat usein kauan avoinna. Pitkät avoinnaolon kestot eivät kuitenkaan aina tarkoita rekrytointiongelmiä ja päinvastoin niitä esiintyy myös lyhyillä kestoilla. Esimerkiksi julkisella sektorilla työpaikat ovat usein kauan auki hallinnollisten seikkojen vuoksi, vaikkei kyseessä olisikaan rekrytointiongelma-ammatti ja vaikka soveltuva hakija löytyisi heti haun alettua. Vastaavasti erittäin nopeissakin rekrytointiprosesseissa raportoidaan rekrytointiongelmiä.

E erityisesti ammattitaitokapeikkoja tai luonteeltaan laadullista työvoimapulaa (skill shortages) tutkineet Cohen ja Zaidi esittelevät useita teoreettisia selityksiä ilmiöön liittyen. Näitä ovat tehokkuuspalkkateoria, työvoiman liikkuvuuden rajoitukset sekä polku-riippuvuus. (Cohen ja Zaidi 2002, 7-8).

Työvoimapula voi olla luonteeltaan joko lyhyt- tai pitkäaikaista. Tilanteessa, jossa kysynnän muutosta ei seuraa myöhemmin tarjontapuolen muutos, voi olla kyse vain

tilapäisestä kysynnän heilahduksesta johtuvasta pulasta. Mikäli taas kysynnän muutos on nopeampi kuin mihin tarjonta pystyy reagoimaan, voi pula kestää pitkäänkin. Kysyntämuutos ja tarjonnan reagointi siihen on pulan luonteessa määräävä.

Avoimet työpaikat ovat yksi työvoimapulan indikaattori. Tätä voidaan lähestyä vakanssiasteen käsitteen kautta. Se voidaan määrittellä vakanssivarannon prosenttiseksi osuudeksi vakanssien ja työllisten summasta. Vakanssiaste kuvaa siten vakanssien suhdetta potentiaaliseen työllisyyteen. Vakanssien määrän kasvuun vaikuttavat molemmat komponentit, sekä rekrytointien määrä (uudet avoimet paikat) että paikkojen avoinnaolon kesto. Uudet avoimet työpaikat puolestaan muodostuvat kokonaan uusista työpaikoista (työllisyyden lisäys), työvoiman vaihtuvuudesta sekä työelämästä poistuman korvaamisesta. Yksittäisen työnantajan kannalta ei ole eroa sillä, korvataanko vaihtuvuutta vai poistumaa. (Heinonen et al. 2004, 119). Koko työmarkkinoiden kannalta on valtavan merkityksellistä, allokoidaanko työvoimaa vain uudelleen työpaikkojen kesken vai täytyykö työllisyyteen löytää aidosti uusia työntekijöitä nykyisten työllisten ulkopuolelta.

Työvoimapulan ja siten soveltuen rekrytointivaikeuksien indikaattoreina voidaan pitää työttömyysastetta, työllisyyden kasvustetta, palkkojen muutosta ja maahanmuuttajien osuutta ammatin työllisistä. Täydentävänä mittana voidaan pitää julkisia työvoimaennusteita. (Cohen ja Zaidi 2002, 12–13).

Tilastolliset rekrytointiongelmien kriteerit voivat liittyä rekrytointiprosessin tai käytännössä lähinnä työpaikan avoinnaolon keston sekä UV –käyrän (työttömyys-vakanssiaste-) erilaisiin sovelluksiin. Avoinnaolon kesto on selkeä, joskin yksipuolinen kriteeri kuvastamaan rekrytointiongelmia, koska

tällöin on ajateltava keston indikoivan vaikeuksia, eikä pelkkää kestoja. Avoinnaolon pituus ei ota huomioon eri kestoisten töiden tai erilaisten ammattien erilaista rekrytointiprosessia. Erityisen heikosti rekrytointiongelmia voidaan ajatella kuvattavan keston keskiluvuilla. Jakauman ja sen muodon huomioon ottaminen olisi paljon kuvaavampi tarkastelutapa. Tähän liittyen työ- ja elinkeinoministeriö julkaisee kuukausittaisissa työllisyyskatsauksissaan (ks. [www.tem.fi](http://www.tem.fi)) tietoja avoinnaolien paikkojen avoinnaolon pitkittymisestä yli yhden ja yli kahden kuukauden kestoihin. Tällainen seuranta antaa jo huomattavan paljon kiinnostavampaa informaatiota rekrytoinnin mahdollisista vaikeuksista kuin pelkkä avoinnaolon keskiluku, kuten keskiarvo tai mediaani. Avoinnaoloa koskevia yksityiskohtaisia tietoja esimerkiksi ammattitaiton on saatavissa lähinnä työnvälitystilastosta.

Periaatteessa työpaikan avoinnaolon kestolla on kuitenkin työvoiman hankinnassa suuri merkitys. Mitä pitempään yritykselle kestää avoimen työpaikan täyttö, sitä kalliimpaa uusien työntekijöiden palkkaaminen on ja sitä alhaisempi työvoiman kysyntä on (Calmfors – Holmlund 2000, 117). Työnvälitys voi parantaa työmarkkinoiden yhteensovitusprosessia, erityisesti parempi läpinäkyvyys ja suurempi hakuintensiteetti alentavat hakuaikoja ja mahdollisesti myös kitkатыöttömyyttä. Työnvälityksen nopeudella on suuri merkitys, sillä se laskee vakanssiastetta ja aikasäästö lisää työllisyyttä. (Konle-Seidl 2002, 43). Pitkä rekrytointiaika johtaa suuriin tuotannon menetyksiin ja vaihtoehtoisten ratkaisujen korkeisiin kuluihin (Harkman – Omarsson – Sahin 2003, 89). Hujerin ja Zeissin (2005, 7) mukaan yhteensovitusprosessin kesto riippuu ennen kaikkea alueellisista ja kvalifikaatioihin liittyvistä eroista kysynnän ja tarjonnan välillä. Empiirisestä suomalaisesta tutkimuksesta

tiedetään, että työnhakijoiden rakenne vaikuttaa työpaikkojen täytön tehokkuuteen ja työssäkäyntialueiden välillä on selkeitä ja pysyväisluonteisia eroja paikkojen täytön tehokkuudessa (Hynninen – Kangasharju - Pehkonen 2006). Väestötiheyden on myös havaittu vaikuttavan yhteensovituksen tehokkuuteen (Hynninen 2007, 66-7).

## Analyysiaineisto

Artikkelin analyysiaineistona käytetään työhallinnon vuoden 2006 avointen työpaikkojen rekisteriaineistoa. Tähän aineistoon on liitetty työpaikkailmoituskohtaisesti tiedot rekrytointiongelmien esiintymisestä työvoimatoimistoissa tammi-, touko- ja syyskuun aikana avoinna olleista paikoista, jotka ovat ongelmien raportointikuukaudet. Tämän yksityiskohtaisempaa laajaan mikroaineistoon perustuvaa tietoa rekrytointiongelmista ei ole Suomessa saatavissa. Tietoihin sisältyy

myös arvio ongelmien syistä ja keinoista, joilla niihin voidaan vaikuttaa. Aineistossa on tiedot kaikkiaan 260 948:sta työpaikkailmoituksesta (joissa oli yhteensä 488 460 avoinna ollutta työpaikkaa), niitä tarjoavista työnantajista ja paikkojen täyttöprosessista. Käytössä olleessa aineistossa oli kaikkiaan 87 muuttujaa. Rekrytointiongelmia sisältäviä ilmoituksia oli yhteensä 3 942 kpl. Mikäli nämä tammi-, touko- ja syyskuun ongelmapaikat edustaisivat tasaisesti koko vuotta, olisi vuositason kokonaismäärä nelinkertainen.

## Rekrytointiongelmien esiintymistä selittävät tekijät

Oheisessa logistisessa regressiomallissa on estimoitu työpaikkailmoitustasolla rekrytointiongelmien esiintymiseen liittyviä tekijöitä. Mallissa on mukana kaikkiaan

Taulukko 1. Rekrytointiongelmien esiintymisen (ongelma esiintyy tai ei) logit -estimointi<sup>2</sup>

	merkitsevyys	Exp(B)	95,0% LV EXP(B)	
			alaraja	yläraja
koulutusvaatimus (on)	,000	2,552	2,157	3,019
tiedote (on)	,000	2,220	2,072	2,380
työaika (ei päivätty)	,077	,939	,875	1,007
työn kesto (alle 3 kk)	,000	,436	,392	,484
sektori (yksityinen)	,000	1,837	1,672	2,018
osoitustäyttö (on)	,000	,293	,252	,341
suurkaupunki (on)	,000	,230	,213	,247
täyttöviive hakupaikat pl (on)	,000	1,430	1,246	1,642
vakio	,000	,013		

N = 260 816, -2 log likelihood = 37 587,2, Cox & Snell  $r^2=1$  %, Nagelkerke  $r^2 = 9$  %, oikein luokiteltuja havaintoja = 99 %

<sup>2</sup> Vaikka kyseessä on kokonaisaineisto, mallissa on raportoitu myös kertoimien luottamusvälit osoittamaan sitä, kuinka tämän kokoisen aineiston kertoimiin voidaan yleensä suhtautua.

260 816 työpaikkailmoitusta. Koulutusvaatimuksen esittäminen (mikä on harvinaista julkisen työväilytyksen paikoissa), nyttemmin jo kokonaan keinovalikoimasta poistetun työpaikkatiedotteen käyttö sekä yksityinen sektori liittyvät rekrytointiongelmien esiintymiseen. Alhaisimmat kertoimet mallissa saavat suurkaupunkialue ja työhön osoituksesta tapahtuva paikan täyttö. Työhön osoituksen kerroin 0,29 voidaan tulkita siten, että kun paikka on täytetty työhön osoituksesta, laskee se rekrytointiongelmien esiintymisen todennäköisyyttä 71 % verrattuna niihin työpaikkoihin, joita ei ole täytetty työhön osoituksesta.

Kestotekijöiden rooli liittyy rekrytointiongelmiin siten, että pitkä avoinna olon kesto on yksi rekrytointiongelmien määrittelyyn sisältyvä tekijä. Mikäli malleissa käytetään selittävinä muuttujina avoinna olon kestoa ja rekrytointiaikaa, ei täyttöviive saa ykkösen ylittävää kerrointa (ks. liitetaulukko, johon varauksena on esitettävä kestotekijöiden välinen multikollineaarisuus). Oheisesta mallista on kuitenkin jätetty muut kestotekijät

pois, joten työpaikan viiveelle meno näyttää liittyvän rekrytointiongelmien esiintymiseen. Tähän tulokseen kannattaa kuitenkin suhtautua varauksin. Aiemmin on osoitettu (Räisänen 2006), että yksityisen sektorin työnantaja sopeuttaa rekrytoinnissa omaa toimintaansa avoinna olon keston. Esimerkiksi rekrytointiongelmista kärsivissä ammateissa avoinna olo pitkittyy, mutta rekrytointiin kuluva työnantajan osuus (rekrytointiviive) tiivistyy.

Vertailtaessa tässä saatuja tarkempia tuloksia aiempiin rekrytointiongelmien kärkiammattien esiintymisen estimointiin vuoden 2004 vakanssiaineistolla (Räisänen – Tuomala 2007, 200), ovat tulokset koulutusvaatimuksen esittämisen, työpaikkatiedotteen, työn alle 3 kk keston, yksityisen sektorin sekä työhön osoituksesta täytön osalta yhdensuuntaiset nyt saatujen työpaikkailmoitustasojen tulosten kanssa. Työaika ja suurkaupunkialue toimivat eri tavoin. Mallien välillä on kuitenkin paljon sisällöllisiä eroja, joten niitä ei voi suoraan vertailla keskenään. Ne edustavat myös eri ajankohtia.

Taulukko 2. Rekrytointiongelmien esiintyminen eri kuntatyypeissä v. 2006, %

rekrytointiongelmien esiintyminen	kaupunkimainen	taajaan asuttu	maaseutumainen	ulkomaat	yhteensä %, N
ei	72	13	13	2	100 256 890
on	56	18	24	2	100 3 942
yhteensä N	71 185 896	13 34 068	13 34 673	2 6 195	99 260 832

Rekrytointiongelmien esiintyminen painottuu absoluuttisesti kaupunkimaisiin kuntiin, mutta selvästi suhteellista avointen työpaikkojensa osuutta vahvemmin ongelmassa

ovat edustettuina etenkin maaseutumaiset ja myös taajaan asutut kunnat. Ulkomaiden osuus vastaa niiden osuutta avoimista työpaikoista. Tulosta voidaan selittää kaupun-

kityömarkkinoiden monipuolisuudella niin kysynnän kuin tarjonnan osalta, jolloin työpaikkojen täyttöön on helpompi myös vastata. Edellä saatu tulos suurkaupunkien eli 10 työnvälitysmarkkinoiltaan suurimman kaupungin<sup>3</sup> rekrytointiongelmien vähemmästä esiintymisestä suhteessa muihin alueisiin voidaan tulkita vastaavalla työmarkki-

noiden tiheydellä ja monipuolisuudella.

Eloonjäämisanalyysi osoittaa, että erot rekrytointiongelmailmoitusten ja muiden työpaikkailmoitusten välillä paikan täytössä ovat huomattavan suuria. Tätä eroa hahmotetaan seuraavalla taulukolla, joka perustuu Coxin regressiomallin mukaisiin eloonjäämistauluihin.

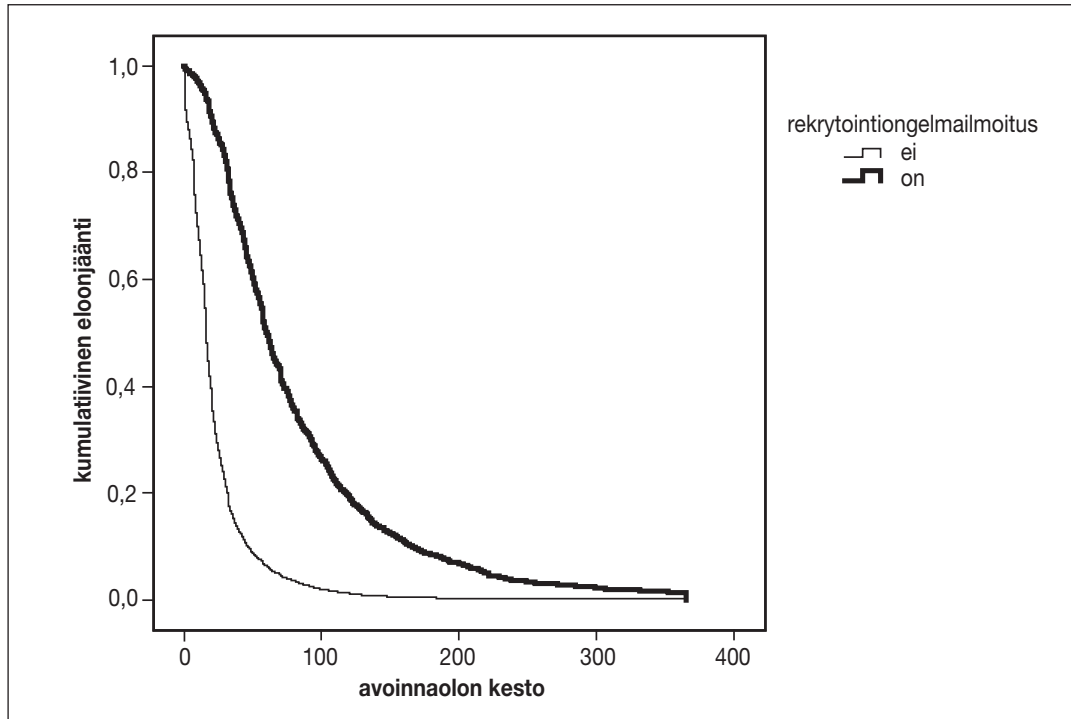
*Taulukko 3. Työpaikan eloonjäämisosuus eri kestoilla rekrytointiongelman esiintymisen mukaan, %, Coxin regression eloonjäämistaulu*

kesto, päivää	ei rekrytointiongelmaa	on rekrytointiongelma
5	63	97
10	49	95
15	38	93
20	30	89
25	23	84
30	18	79
60	5	45

N=101 123

<sup>3</sup> Nämä työvoimatoimistot olivat vuonna 2006 Helsinki, Espoo, Vantaa, Turku, Tampere, Päijät-Häme, Hämeenlinna, Jyväskylä, Kuopio sekä Oulun seutu.

Kuvio 1. Ongelmailmoitusten ja muiden välinen avoinna olon todennäköisyys eri kestoilla, Coxin regressio



Oheisen yli 100 000 tapauksen havaintoihin perustuvan taulukon voidaan katsoa kuvaavan sitä todennäköisyyttä, jolla työpaikka on edelleen tietyssä kestopisteessä avoinna. Erot ongelmista kärsivien ja muiden työpaikkailmoitusten välillä ovat huomattavat jo aivan avoinna olon alussa, viiden päivän kohdalla eroa on 34 %-yksikköä, josta se edelleen suurenee ajassa. Suurimmillaan ero on 61 %-yksikköä 25 ja 30 päivän kestojen tilanteissa. Koska ero on näin huomattava, demonstroidaan tätä vielä graafisesti oheisilla eloonjäämiskäyryillä.

### Ongelmailmoitus vai ei – erot erillisammattitasolla

Poimittaessa keskeiset rekrytointiongelmien kärkiammatit – 10 enimmäistä ongelmista kärsivää erillisammattia kustakin kolmesta työvoimatoimistojen suorittamasta raportoinnista – päädytään kombinaationa 15 keskeisen ongelma-ammattin listaan. Aluksi tarkastellaan avoinna olon kestotekijöitä näissä ammateissa.

Vaikka ilmoitusmäärät ovat joissain ammateissa vähäisiä tarkasteltavina kuukausina, on suurimmissa ilmoituksissa jopa satoja työpaikkoja. Kymmenestä näissä ammateissa yli 100 työpaikkaa sisältävästä



Taulukko 4. Rekrytointiongelmien esiintyminen kärkiammattien työpaikkailmoituksissa sekä avoinnaolon päättymisen todennäköisyys suhteessa sairaanhoitajiin, Coxin regressio

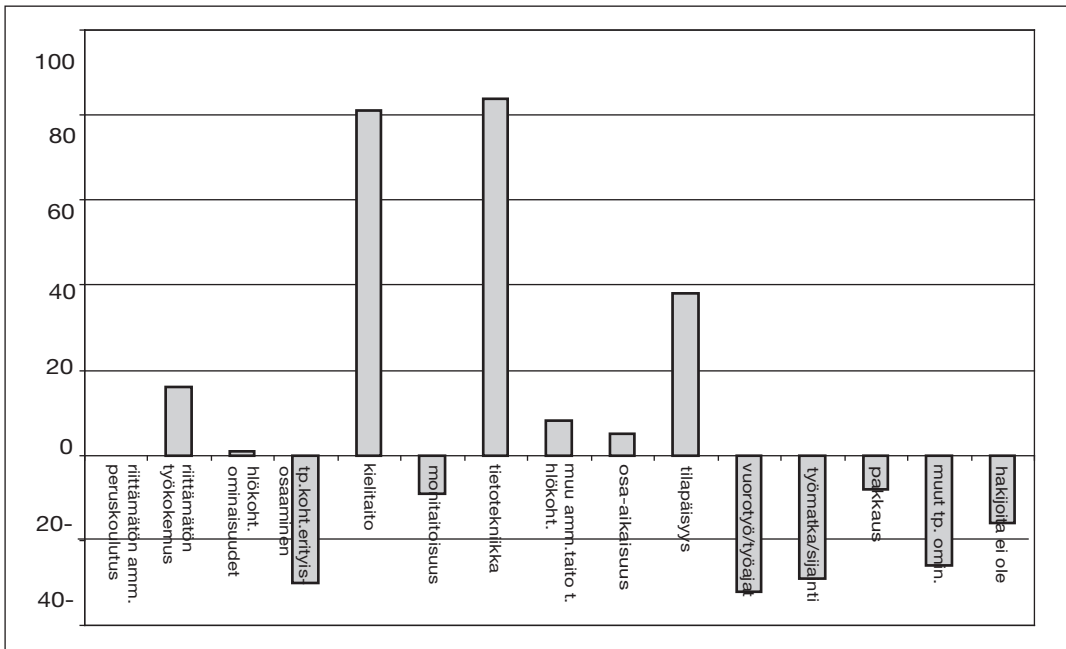
ammatti	ei ongelmia	esiintyy ongelmia	avoinnaolon päättymisen todennäköisyys referenssiryhmään nähden, %
sairaanhoitaja	6 468	131	referenssiryhmä
perushoitaja, lähihoitaja	7 227	101	+37
henkilökohtainen avustaja	2 822	75	+19
myyntineuvottelija	4 355	45	+22
muut puutarhatyöntekijät	476	9	+10
ajoneuvoyhdistelmän kuljettaja	2 508	122	+5
kirvesmies	3 626	71	+20
koneistaja	1 464	85	-5
levyseppä-hitsaaja	808	67	-5
hitsaaja	1 924	66	+5
varastotyöntekijä	5 287	5	+90
kokki	4 159	121	-10
tarjoilija	3 425	72	-9
laitossiivoaja	11 209	140	+25
parturi-kampaaja	1 533	132	-40
yhteensä	57 291	1 242	

työpaikkailmoituksesta kahdeksan oli joko sairaanhoitajien tai perus-lähihoitajien työpaikkailmoituksia. Enimmillään yhdessä ilmoituksessa haettiin 600 sairaanhoitajaa. Muita puutarhatyöntekijöitäkin haettiin kuitenkin kahdessa ilmoituksessa 200 työpai-  
kkan verran kerralla.

Työpaikan avoinnaolon päättymisen todennäköisyys on sairaanhoitajia voimakkaasti alhaisempi parturi-kampaajan ammatissa, joka on usein yrittäjätyyppistä työtä sekä lievemmin kokin ja tarjoilijan ammattissa, joihin liittyy usein epätyypillisiä työaikoja. Varastotyöntekijöiden paikat täytetään nopeasti, sairaanhoitajiin verrattuna avoinnaolon päättymisen todennäköisyys on keskimäärin

90 % suurempi. Samansuuntainen ero on myös perushoitajan, lähihoitajan ammatissa, laitossiivoojilla, myyntineuvottelijoilla ja kirvesmiehillä sekä henkilökohtaisilla avustajilla ja muilla puutarhatyöntekijöillä. Loput erot sairaanhoitajiin nähden ovat vähäisiä.

Kuvio 2. Rekrytointiongelmien syyt (ensinnä ilmoitettu syy) ja työpaikkailmoituksen eloonjäännin päättymisen todennäköisyys, % verrattuna referenssiryhmään (=riittämätön ammatillinen peruskoulutus), Coxin regressio



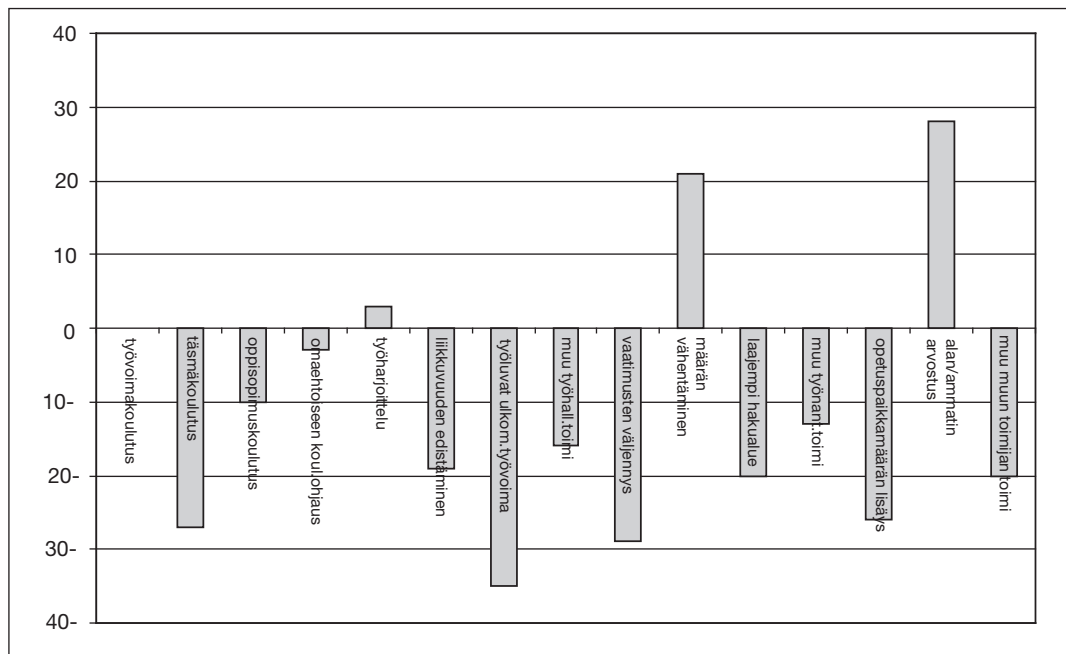
### Ongelmien syyt, vaikuttamiskeinot ja -mahdollisuudet

Aineisto antaa mahdollisuuden tarkastella myös työvoimatoimistojen arvioihin perustuvia ongelmien syitä, vaikuttamiskeinoja ja -mahdollisuuksia. Seuraavassa näitäkin tekijöitä tarkastellaan rekrytointiprosessissa keskeisen kestotekijän näkökulmasta. Tarkasteltavana ovat nyt pelkästään ne työpaikkailmoitukset, joissa esiintyy rekrytointiongelma.

Etenkin tietotekniikkaan ja kielitaitoon sekä lievemmin työn tilapäisyyteen liittyvien ongelmien syiden esiintyessä paikat täyttyvät kuitenkin riittämättömään ammatilliseen peruskoulutukseen nähden nopeasti. Suhteelliset erot ovat huomattavia. Myös riittämätön työkokemus rekrytointiongelman syynä li-

sää paikan nopean täytön todennäköisyyttä. Referenssiryhmästä todennäköisemmin hitaamman täytön suuntaan poikkeavat vuorotyö/työajat, työpaikkakohtainen erityisosaaaminen, työmatkat/sijainti sekä muut työpaikan ominaisuudet. Työn tilapäisyyttä lukuun ottamatta monet muut työpaikkaan liittyvät ominaisuudet näyttävät olevan yhteydessä todennäköisesti hitaampaan työpaikan täyttoon moniin kvalifikaatiotekijöihin nähden.

Kuvio 3. Vaikuttamiskeinot rekrytointiongelmien (ensinnä ilmoitettu keino) ja työpaikkailmoituksen eloonjäynnin päättymisen todennäköisyys, % verrattuna referenssiryhmään (=työvoimakoulutus), Coxin regressio

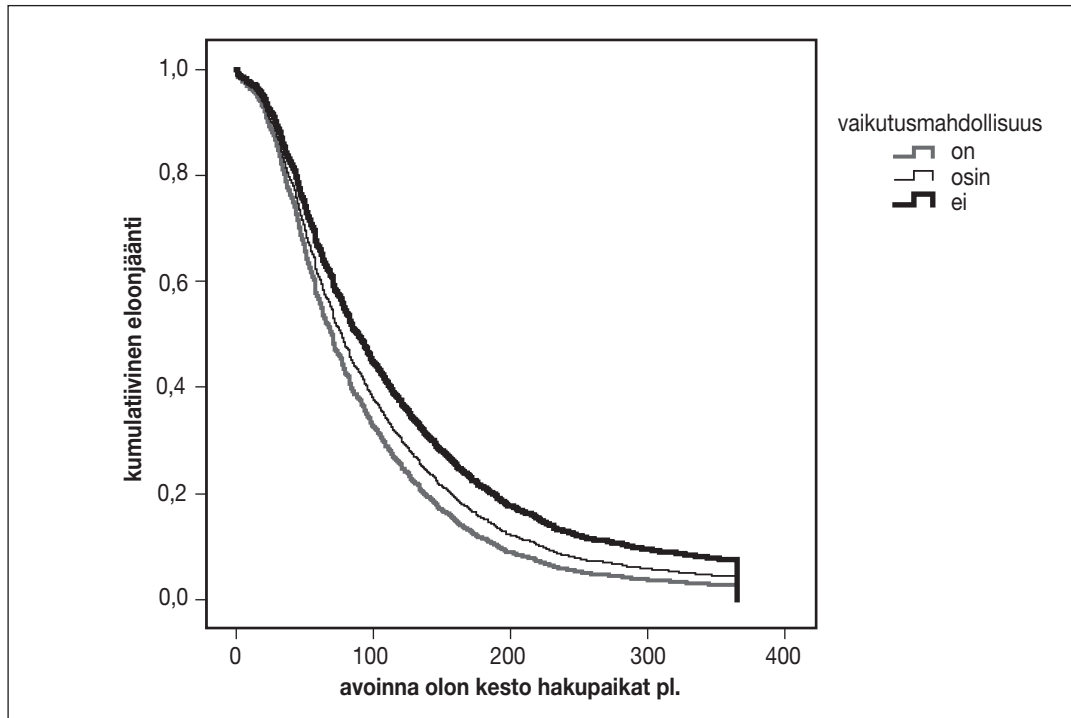


Kun samanlainen analyysi toteutetaan vaikuttamiskeinojen osalta työvoimakoulutus referenssiryhmänä pitäen, poikkeavat tästä todennäköisesti nopeamman täytön suuntaan ne rekrytointiongelmilmoitukset, joihin työvoimatoimistot näkevät vaikuttamiskeinoksi ensi sijassa (yllättävää kyllä) alan tai ammatin arvostukseen vaikuttamisen ja (mikä ei yllätä) haettavien henkilöiden määrän vähentämisen. Työvoimakoulutuksen kanssa samalla tasolla olevan työharjoittelun ohella kaikki muut vaikuttamiskeinot liittyvät todennäköisesti työvoimakoulutusta hitaampaan paikan täyttöön. Erityisen hitaina keinoina vaikuttaa näyttäytyvät ulkomaisen työvoiman hankinta, kuten myös vaatimusten väljennys sekä täsmäkoulutus ja opetuspaikkamäärien lisäys. Näistä vaatimusten väljennys ja täsmäkoulutus saattaisivat olla sinänsä teknisesti nopeitakin keinoja vaikuttaa, mutta ilmeisesti kyseisten ongelmien

luonne on ollut sellainen, että näitä vaikuttamiskeinoja on suositeltu jostain syystä pitkittyneen täytön ongelmapaikkoihin.

Kuviosta havaitaan, että työvoimatoimiston itse arvioimat vaikutusmahdollisuudet liittyvät loogisesti paikan avoinna olon kestön todennäköisyyteen. Eloonjäämiskäyrä on sitä nopeammin laskeva, mitä selkeämmin vaikutusmahdollisuuksia arvioidaan olevan. Tässäkin kaikki käyrät kuvaavat vain ongelmilmoituksia. Tämän tarkastelun merkitystä on pohdittava myös siitä näkökulmasta, vaikuttaako paikan täytön vaikeus ja siten kesto suoraan työvoimatoimiston arvioon omista vaikutusmahdollisuuksista. Joka tapauksessa arvio on toimiston oma, kuten sen raportointi ongelmistakin. Osittaisten vaikutusmahdollisuuksien ryhmässä avoinna olon päättymisen todennäköisyys on keskimäärin 13 % pienempi kuin ryhmässä, jossa vaikutusmahdollisuuksia on. Ongelmilmoitusten

Kuvio 4. Ongelmailmoitusten avoinna olon todennäköisyys erikseen työvoimatoimiston vaikutusmahdollisuuksien mukaisissa ryhmissä eri kestoilla, Coxin regressio



ryhmässä, jossa vaikutusmahdollisuuksia ei arvioida olevan ollenkaan, on vastaava todennäköisyys 28 % pienempi kuin ryhmässä, jossa vaikutusmahdollisuuksia on.

### Arvioita

Työvoiman kysyntäpuolen ja sen ongelmien huolellinen tuntemus on aiempaa tärkeämpää työmarkkinoiden kääntyessä niukkenevien työvoimavarojen aikakaudelle. Rekrytointiongelmien tutkimus tuo jatkuvasti esille uusia ulottuvuuksia ongelmien luonteesta. Tässä artikkelissa päästiin yksi tarkentava askel eteenpäin aiempaan tutkimukseen nähdessä siinä, että nyt analyysiaineistona voitiin käyttää ensi kertaa työpaikkailmoitustasoisia ongelmia julkisen työnvälityksen avointen

työpaikkojen rekisteriaineistoon liitettynä.

Aiempi tietämys ongelmien taustalla olevista ja niihin vaikuttavista tekijöistä vahvistui ja tarkentui. Työhön osoitusten käytön liittyminen tehokkaiisiin prosesseihin ja niiden käytön rekrytointiongelmien esiintymistä työpaikkailmoitustasolla vähentävä vaikutus on tärkeä tulos. Avoinna olon kestolla mitattujen erojen suuruus ongelmailmoitusten ja muiden ilmoitusten välillä osoittautui häkellyttävän suureksi. Kaupunkityömarkkinoiden tiheys ja monipuolisuus auttavat myös ongelmatilanteissa verrattuna vaikeasti ratkottaviin maaseutumaisten työmarkkinoiden hankaliin rekrytointitilanteisiin. Työvoimatoimistojen arviot vaikutusmahdollisuuksistaan osoittautuivat loogisiksi paikkojen todellisen avoinna olon keston kanssa.

Rekrytointiongelmien tuntemusta, seuranta, tutkimusta ja niihin vaikuttamista auttaisi, jos työnvälityksen tietojärjestelmään liitettäisiin työpaikkailmoituskohtainen ongelmakoodi. Näin toimistojen suorittamasta erillisestä kolmesti vuodessa toistuvasta raportoinnista voitaisiin luopua.

## Lähteet

- Calmfors, L. & Holmlund, B. (2000). Unemployment and Economic Growth: a partial survey. *Swedish Economic Policy Review* 7, 107-153.
- Cohen, M.S & Zaidi, M.A. (2002). *Global Skill Shortages*. Edward Elgar, Cheltenham
- Harkman, A. & Omarsson, A. & Sahin, G. (2003). Att söka jobb och arbetskraft på [www.ams.se](http://www.ams.se) Om betydelsen av Arbetsförmedlingens internetjänster på arbetsmarknaden. Arbetsmarknadsstyrelsen, Ura 2003:7. [www.ams.se/documents/rapporter/2003/ura03\\_7.pdf](http://www.ams.se/documents/rapporter/2003/ura03_7.pdf)
- Heinonen, E. , Hämäläinen, K., Räisänen, H., Sihto, M. & Tuomala, J. (2004). Mitä on työvoimapolitiikka? VATT-julkaisuja 38, Valtion taloudellinen tutkimuskeskus, Helsinki
- Hujer, R. & Zeiss, C. (2005). Vermittlungsgutscheine. Zwischenergebnisse der Begleitforschung 2004. Teil IV Makroökonomische Wirkungsanalyse, IAB Forschungsbericht Nr. 4/2005, Bundesagentur für Arbeit <http://doku.iab.de/forschungsbericht/2005/fb0405.pdf>
- Hynninen, S.-M (2007) Matching in Local Labour Markets. Empirical studies from Finland. *Jyväskylä Studies in Business and Economics* 56, University of Jyväskylä, Jyväskylä
- Hynninen, S.-M. – Kangasharju, A. – Pehkonen J. (2006) Regional matching frictions and aggregate unemployment. VATT discussion Papers 383, Government Institute for Economic Research, Helsinki
- Hämäläinen, H. – Tuomaala, M. (2007) Rekrytointi- ja kohtaanto-ongelmat vuoden 2007 toukokuussa – työmarkkinoiden tasapainomalli. *TM analyysseja* 4/2007, työministeriö, Helsinki [www.mol.fi](http://www.mol.fi)
- Konle-Seidl, R. (2002). Steigerung von Effizienz und Reputation in der Arbeitsvermittlung. Fragen der Privatisierung oder Modernisierung im Spiegel internationaler Ansätze und Erfahrungen, IAB Werkstattbericht, Ausgabe Nr. 15, Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg.
- Pissarides, C.A. (2000): *Equilibrium Unemployment Theory*. 2<sup>nd</sup> edition, The MIT Press, Cambridge, Massachusetts.
- Räisänen, H. (2006) Kaksi näkökulmaa julkisen työnvälityksen tehokkuuteen. VATT-keskustelualoitteita 393, Valtion taloudellinen tutkimuskeskus, Helsinki
- Räisänen, H. – Tuomala, J. (2007). Mitä ovat rekrytointiongelmista? – mikroaineiston näkökulma. Teoksessa: Rekrytointiongelmista, työvoiman tarjonta ja liikkuvuus. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 5/2007, Helsinki
- Räisänen, H. – Tuomala J. (2007b). Mitä mikronäkökulma kertoo rekrytointiongelmista? *Työelämän tutkimus* 3/2007

**Liitetaulukko.**

*Rekrytointiongelmien esiintymisen (ongelma esiintyy tai ei) logit –estimointi*

	merkitsevyys	Exp (B)	95,0 % LV EXP (B)	
			alaraja	yläraja
a koulutusvaatimus (on)	,006	1,772	1,182	2,655
tiedote (on)	,000	1,981	1,641	2,393
työaika (ei päivätyö)	,960	,995	,833	1,190
työnkesto (alle 3 kk)	,000	,372	,290	,476
sektori (yksityinen)	,013	1,364	1,066	1,746
tp.tyyppi (ei palkkatyö)	,474	,881	,623	1,246
osoitustäyttö (on)	,000	,324	,231	,456
tv. toimiston hakijalla täyttö (on)	,000	,708	,586	,854
suurkaupunki (on)	,000	,520	,424	,638
kuntatyyppi (kaupunki- mainen)	,028	,804	,663	,976
avoinna olon kesto hakupl. (min. 27 pv)	,000	6,160	4,750	7,988
rekr. aika hakupl. (min. 22 pv)	,000	2,838	1,970	4,088
täyttöviive hakupl (on)	,969	,997	,837	1,187
vakio	,000	,004		

- a. N=57 161, -2 log likelihood = 5054, Cox & Snell  $r^2 = 3 \%$ ,  
Nagerkerke  $r^2 = 27 \%$ , oikein luokiteltuja havaintoja = 99 %

## Joustoturvan huomenlahjoista

Erkki Laukkanen<sup>1</sup>

Joustoturva on tullut jäädäkseen, ainakin käsitteenä. Millaisia käytäntöjä se luo, on sitten toinen juttu. Suomalaista asentoa joustoturvaa hahmoteltiin tämän lehden numerossa 3/2007. Niitä lukiessa mieleen nousi kysymys, miksi huomattavan ongelmallisetkin käsitteet otetaan nykyään annettuina, ilman käsitekriittikää.

Artikkelini tarkoitus on paikata tätä ongelmaa yleisesti ja työpaikan sosiaalisten suhteiden osalta erityisesti. Esimerkkeinä käytän uudelleenjärjestelyjä SAK:laisilla työpaikoilla ja henkilöstökoulutuksen jakautumista palkansaajakunnassa.<sup>2</sup>

### Keskustelu

”Helppo irtisanoa, helppo työllistää” (easy fire, easy hire) on yksi tunnetuimpia jous-

turvan kuvauksia. Tässä katsannossa joustoturva esitetään vaihtoehtona työvoiman suojelulle. Tärkeää ei olisi työpaikkaturva vaan työllisyysturva tai työllistettävyydeturva. Esimerkkinä on usein mainittu Tanska, jossa irtisanomisen kynnyksestä on laskettu vaarantamatta kuitenkaan tasapainoa työn ja pääoman välillä.

Tähän joustoturvan kriitikot ovat huomauttaneet, että tasapaino työn ja pääoman välillä nousee kunkin maan omasta historiasta. Tanskassa oppirahat on maksettu ja tasapaino on ollut mahdollinen ainakin 1990-luvulla. Mutta ilman tätä historiaa tasapainosta tuskin puhuttaisiin ja valtion mahdollisuudet menetettyä työtä ja puutteellista ammatitaitoa ”tasapainottavassa” toiminnassa olisi toinen. (Bredgaard et al., 2005; Wilthagen ja Tros, 2004, Madsen, 2006). Asennemittauksiin perustuen Algan ja Cahuc (2006) arvioi-

<sup>1</sup> Erkki Laukkanen, VTL, ekonomisti, SAK

<sup>2</sup> Nämä ajatukset ovat aikuiskoulutuksen tulovaikutusta käsittelevän väitöskirjahankkeen sivutuotteita. Siinä hankkeessa olen joutunut perehtymään myös työkokemuksen laatua koskevaan kirjallisuuteen, jossa myös joustoturvaa on arvioitu.

vat, että eteläisissä EU-maissa Tanskan malli ei toimisi edes lyhyellä aikavälillä. Pitempää aikaväliä on arvioitu vähän, mutta epävakaiden työsuhteiden yhteys joustoturvaan on esitetty. (Seifert ja Tangian, 2006).

Harcourt ja Wood (2006) arvelevat, että joustoturva saattaisi laajemminkin muuttaa työn ja pääoman välistä tasapainoa yritysten ja yhteiskunnan välisessä vastuunkannossa. Erityisesti heitä huolestaa se mitä seurauksia työpaikkaturvan leikkaamisella on henkilöstökoulutukselle ja palkansaajien vaikutusmahdollisuuksille omassa työssään. Keune ja Jepsen (2007) arvelevat, että joustoturva on vain uusi nimi sille politiikalle, jota ennen kutsuttiin deregulaatioksi, palkansaajia tukevan työmarkkinasäätelyn purkamiseksi.

EU:n komission tulkinta joustoturvasta on joustopainotteinen ja varsin lähellä työnantajapuolen tulkintaa, muodostaen siten vallitsevan tulkinnan.<sup>3</sup> Tämän tulkinnan mukaan joustoturva on olennainen osa Lissabonin strategiaa, talouskasvun vauhdittamista joustavuutta lisäämällä. Ay-liike, sosiaalidialogin kolmas pyörä, on jäänyt epäilyineen sivuraiteelle, vaikka työmarkkinajärjestöillä on toki myös yhteistä tulkintaa.<sup>4</sup>

## Mahdottomuustulos?

Määritelmän mukaan joustoturvassa on kysymys jouston (työnantajat) ja turvan (työn-

tekijät) välisestä suhteesta. Tähän viitaten on puhuttu tasapainosta joustavuuden ja turvallisuuden välillä samaan tapaan kuin taloustieteessä puhutaan tasapainosta kysynnän ja tarjonnan välillä.

Wilthagenin ja Trosin (2004) mukaan jouston muotoja on neljä: työpaikan sisäinen ja ulkoinen joustavuus sekä numeerinen ja toiminnallinen joustavuus. Numeerinen joustavuus tarkoittaa määrällistä joustoa joko firman sisällä tai toimintaympäristö mukaan lukien. Irtisanomisessa on kysymys ulkoisesta numeerisesta joustavuudesta ja työaikajärjestelyissä sisäisestä numeerisesta joustavuudesta. Vastaavasti toiminnallinen joustavuus tarkoittaa työehtojen ja työorganisaation joustavuutta joko firman sisällä tai laajemmin. Vuokratyövoiman käytössä on kysymys ulkoisesta toiminnallisesta joustavuudesta ja henkilöstökoulutuksessa sisäisestä toiminnallisesta joustavuudesta.

Myös turvan muotoja on neljä: työpaikkaturva, työllisyysturva, tuloturva ja vaihtoehtoturva<sup>5</sup>. Ne on muodostettu ristiintaulukoimalla kiinteä kokoaikatyö ja muu työ työllisen turvan ja ei-työllisen turvan kanssa. (Wilthagen ja Tros, 2004).

Taulukossa 1 yllä kuvatut jouston ja turvan suhteet on edelleen ristiintaulukoitu 4 \* 4 matriisiksi, Leschken et al. (2006) esittämällä tavalla.<sup>6</sup> Taulukossa + viittaa jouston oletettavaan täydentävään suhteeseen, - korvaavaan suhteeseen ja ? noidankehään<sup>7</sup>,

<sup>3</sup> Towards Common Principles of Flexicurity - Council Conclusions, 14.7.2007

<sup>4</sup> Key challenges facing European Labour Markets: A joint analysis of the social partners, October 2007. Ks. erityisesti s. 61-62 suositukseset sosiaalidialogille. Niiden tulkintaa koskeva keskustelu jatkuu.

<sup>5</sup> Vaihtoehtoturvan sijasta on puhuttu myös yhdistetystä turvasta, eräänlaisesta turvan jäännöksestä. Jäännös siitä kun ”kokonaisturvasta”, mitä sitten lieneekin, vähennetään muut edellä mainitut turvat.

<sup>6</sup> Taulukko tunnetaan myös nimellä Flexicurity – security nexus.

<sup>7</sup> Artikkelissa suhteesta käytetään ilmaisua vicious circle. Se on logiikan käsite ja tarkoittaa likimain samaa kuin kehäpäätelmä, jonka pätevyys perustuu oletukselle johtopäätöksen totuudesta, esim.



Taulukko 1. Jouston ja turvan suhteet: täydentävä (+), korvaava (-) ja noidankehä (?)

Jousto	Turva			
	Työpaikkaturva	Työllisyysturva	Tuloturva	Vaihtoehtoturva
Ulkoinen numeerinen	-	- + ?	- + ?	-
Sisäinen numeerinen	+	+	(-) ?	- +
Sisäinen toiminnallinen	+	+	- +	(-) +
Ulkoinen toiminnallinen	+	- + ?	- +	- +

jossa jouston ja turvan suhteesta ei annettu tiedoin voi sanoa juuri mitään.

Taulukossa vain 5 relaatiota 16 relaatiosta on joustoturvan olettamalla tavalla toisiaan täydentäviä. Työpaikkaturva toteutuu kaikissa muissa tapauksissa paitsi ulkoisen numeerisen joustavuuden tapauksessa, kuten irtisanomistilanteissa. Vastaavasti työllisyysturva<sup>8</sup> toteutuu molemmissa yrityksen sisäisen joustavuuden tapauksessa, mutta ulkoisen joustavuuden seurauksista emme yleisellä tasolla voi mitään varmaa sanoa.

Tuloturvan ja vaihtoehtoturvan osalta tulokset ovat vielä hankalammat. Joustoturvan olettamaa täydentävyyttä (+) voi toki edelleen kuvitella, mutta realisaatio on kokonaan toinen juttu. Täydentävän suhteen sijasta tuloksena voi aivan yhtä hyvin olla korvaava (-) tai lähtökohtaisesti tuntematon suhde (?).

Niinpä varovainen päätelmä yllä esitetystä on se, että joustoturvan yleinen toteutuminen on varsin lähellä sitä, mitä joskus on kutsuttu mahdottomuustulokseksi. Eikä tämä tulos rajoitu vain kirjoittajien Saksaan, josta taulukon 1 tulokset on koottu, vaan pätee yleisesti. Näin Leschke itse minulle kertoi, kun häneltä asiaa eräässä seminaarissa viime vuoden lopulla kysyin.

Toinen ongelma on joustoturvan todentamiseen tarvittavan aineiston puute. Sellaista yritys- tai työpaikkakohtaista aineistoa, jolla taulukon 1 asetelma voitaisiin esimerkiksi Suomen tiedoin todentaa, ei tiedossani ole. Ja jos jostakin maasta jotakin dataa löytyy, niin se voi suurestikin poiketa siitä, mitä jossakin toisessa maassa tarjolla on. Vertaile siinä sitten maita keskenään. Laajemmin tätä kritiikkiä on jäsentänyt Calmfors (2007).

Alan kirjallisuudessa tätä ongelmaa on yritetty paikata makrotaloutta kuvaavilla luvuilla ja työläinsäädännön määräyksiä koskevilla tiedoilla. Makrotaloutta kuvaavia lukuja, kuten kasvuprosenttia ja työttömyysastetta, on käytetty menestyksen mittareina riippumatta siitä mistä menestys nousee. Vastaavasti työläinsäädännön määräyksillä on kuvattu työpaikkaturvan tiukkuutta, riippumatta siitä miten lainsäädäntöä on toimeenpantu.

## Tuloksia Suomesta

Yksi aineisto, jolla joustoturvan todentavuusongelmaa voi lähestyä, on SAK:n luottamusmieskysely, jossa tilastoyksikkönä on työpaikka. Kyselyssä vastaajina ovat pää-

<sup>8</sup> Työllisyysturvan sijasta on puhuttu myös työllistettävyydestä, joka on kuitenkin ihan eri asia.

luottamusmiehet, joilta on kerran vuodessa kysytty mm. henkilöstön uudelleenjärjestelyistä edellisen vuoden aikana. Näin koottu tieto antaa meille karkean kuvan ulkoisen numeerisen joustavuuden ja sisäisen toiminnallisen joustavuuden kehityksestä työpaikoilla.

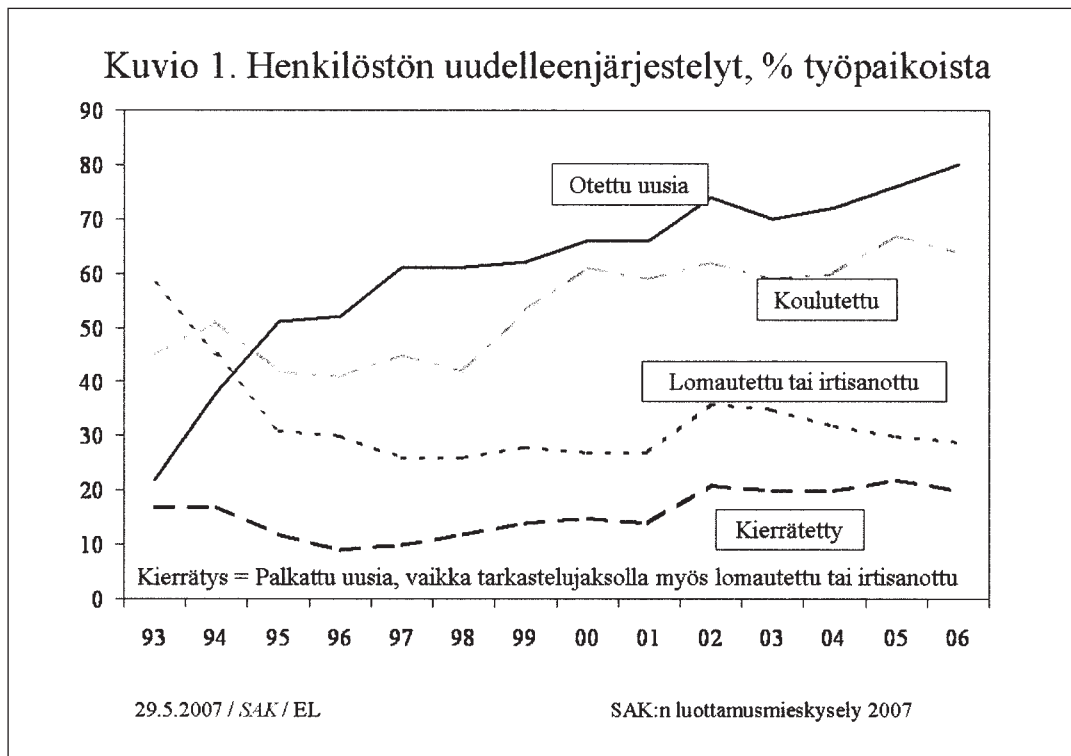
Kuviossa 1 tulokset on esitetty aikasarjana koko kyselyn ajalta. Sinä aikana uuden työvoiman rekrytointi on lisääntynyt siten, että vuoden 2006 aikana lähes 80 prosentille työpaikoista oli rekrytoitu uutta työvoimaa. Vuosituhannen vaihteeseen saakka tämä oli varmasti suurelta osin seurausta talouskasvusta, mutta tuskin enää vuosituhannen vaihteen jälkeen talouskasvun hiivuttua.

Vastaavasti irtisanomisten ja lomautusten määrä vähentyi vuoteen 1995, pysyi vakaana vuosituhannen vaihteeseen saakka, ja kääntyi taas kasvuun vuonna 2002. Tätä kasvua

on vaikea selittää talouskasvulla tai työlainsäädännöllä, koska niissä vastaavia muutoksia ei ole tapahtunut. Pikemminkin vaikutelmaksi tulee, että vuosituhannen vaihteessa yritysten ja muiden työyhteisöjemme käyttäytyminen muuttui. Ulkoinen numeerinen joustavuus lisääntyi.

Varsin hyvää tukea tälle tulkinnalle saa kuvion kolmannesta käyrästä, kierrätyksestä. Se kuvaa niiden työpaikkojen osuutta, jotka samalla tarkastelujaksolla ovat panneet pihalle vanhaa työvoimaa ja ottaneet tilalle uutta. Lakimiehet, joilta tulkintaa tähän olen kysynyt, ovat olleet ihmeissään. Heidän mukaansa kun irtisanomismenettelyymme sisältävä takaisinottovelvollisuus estää tällaisen kierrätyksen. Mutta siitä huolimatta kierrätystä tapahtuu, ja vielä kasvavassa määrin.

Kuvion neljäs käyrä kuvaa niiden työpaik-



kojen osuutta, joilla henkilöstöä on työnantajan toimesta koulutettu joko uusiin tai vanhoihin tehtäviin. Sekin käyrä nousi talouskasvun myötä, mutta ei enää vuosituhannen vaihteen jälkeen. Silloin tasoksi saatiin noin 60 prosenttia, ja sillä tasolla on sittemmin pysytty, vaikka keskustelu työvoiman saatavuusongelmista on selvästi lisääntynyt. Aivan kuin yritysten sisäistä toiminnallista joustavuutta olisi korvattu ulkoisella numeerisella joustavuudella, työvoiman kierrätyksellä.

Myös eräät muut lähteet<sup>9</sup> viittaavat siihen, että vuosituhannen vaihteessa tapahtui jotakin sellaista, jota aivan hyvin voisi kutsua laadulliseksi muutokseksi toimintatavassa. Enkä usko, että tätä muutosta voi ymmärtää makrotalouslukuja tai työlainsäädäntöä pohjimalla. Kyllä selitystä on haettava yritys- ja työpaikkatasolta.

## Aikuiskoulutus

Monien strategista arvoa saaneiden julkaisujen keskeinen viesti viimeisen 15 – 20 vuoden aikana on ollut aikuiskoulutus.<sup>10</sup> Se on nähty alihyödynnettynä muutokonsulttina ja talouskasvua vauhdittavana instrumenttina. Ja vaikka kysymys ali-investoinnista aikuiskoulutukseen onkin tuottanut maasta, datasta ja mallista riippuvia vastauksia, niin suhteessa nuorisoasteen koulutukseen aikuiskoulutuksen merkitys on kasvanut. (Asplund, 2004; Leuven, 2004; Laukkanen, 2008).

Tästä näkökulmasta katsoen kysymys kuuluu, mitä seurauksia edellä hahmotetulla joustoturvalla olisi aikuiskoulutuksen ja eri-

tyisesti henkilöstökoulutuksen lisäämiseksi. Tätä kysymystä olen nähnyt pohdittavan vain parissa artikkelissa, joissa joustoturvian mahdolliseksi vaikutukseksi on arvioitu pikemminkin henkilöstökoulutuksen väheneminen kuin lisääntyminen. Auer ja kumppanit (2005) liittävät tämän mahdollisuuden työsuhteiden keston lyhenemiseen<sup>11</sup>, Harcourt ja Wood (2006) työpaikkaturvan heikkenemiseen yleensä.

Kuviossa 2 ngelmaa on havainnollistettu tilastokeskuksen aikuiskoulutustutkimuksen aineistolla vuodelta 2000. Kuvion yhtenäinen käyrä kuvaa työkokemuksen myötä kertyneiden aikuiskoulutusjaksojen määrää kaikissa työpaikoissa yhteensä. Katkoviiva kuvaa aikuiskoulutusjaksojen kertymää nykyisellä työnantajalla. Kuvion mukaan työkokemus nykyisellä työnantajalla on johtanut selvästi suurempaan aikuiskoulutusjaksojen kertymään kuin työkokemus yleensä.<sup>12</sup> Erityisen selvänä tämä ero näkyy 25 työkokemusvuoden jälkeen, jolloin ihmiset ovat keskimäärin 45 – 50 vuoden iässä. Sen iän jälkeen pätkivät työsuhteet näyttäisivät siis kerryttävän selvästi hitaammin inhimillistä pääomaa kuin samalla työnantajalla työskentelevillä.

Mikä tätä joustoturvian kannalta noloa tulosta sitten voisi selittää? Auer et al. (2005) eivät siihen suoraan vastaa. He vain toteavat, että lyhyissä työsuhteissa inhimillistä pääomaa kertyy vähemmän sillä ikävällä seurauksella, että tuottavuus heikkenee. Harcourt ja Wood (2006) menevät selityksessään pitemmälle. He katsovat, että ”easy fire, easy hire” heikentää palkansaajien vaikutusmahdollisuuksia omaa työtänsä koskevissa asioissa yleensä ja henkilöstökoulutuksen

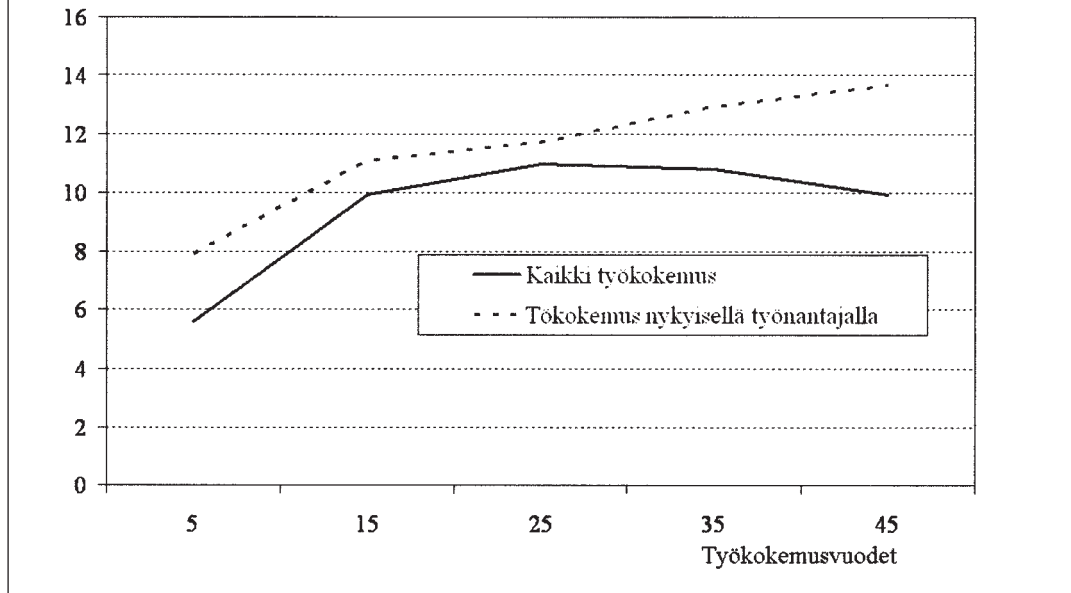
<sup>9</sup> Kuten Työministeriön työolobarometri ja Tilastokeskuksen työolotutkimus.

<sup>10</sup> Esimerkkejä näistä osoitteesta [http://ec.europa.eu/education/policies/lll/life/index\\_en.html](http://ec.europa.eu/education/policies/lll/life/index_en.html)

<sup>11</sup> Englanniksi käsite on tenure, jonka sanakirja kääntää virassaoloajaksi.

<sup>12</sup> Tässä puheena oleva aikuiskoulutus on noin 90 prosenttisesti henkilöstökoulutusta.

**Kuvio 2. Aikuiskoulutus työkokemuksen mukaan**  
Aikuiskoulutusjaksojen kertymä työelämän aikana



määrää ja jakautumista koskeissa neuvotteluissa erityisesti.

Oma näkemykseni on, että kuvion 2 tulosten tulkinta onnistuu varsin hyvin Harcourtin ja Woodin argumenttiin nojautuen. Yhteistoimintalain mukaan henkilöstökoulutuksen tarve seuraavalle tulosvuodelle on arvioitava yhteisöllisesti henkilöstöryhmittäin ja arviota vastaavat koulutustoimenpiteet on kirjattava henkilöstösuunnitelman osaksi tulevaan koulutussuunnitelmaan.<sup>13</sup> Vaikka tämän menettelyn laajuudesta ei olekaan kovin tarkkaa tietoa, sillä on varmasta sekä koulutukseen laajuutta että sen tuotannollista sisältöä ohjaava vaikutus tuotantolinjojen muuttuessa. Toinen koulutusta tukeva asia on irtisanomisen kollektiiviperusteet, joiden mukaan työ sopimusta ei saa irtisanoa, jos työntekijä

on sijoitettavissa tai koulutettavissa toisiin tehtäviin.<sup>14</sup> Ilman tätä vaikeutettua irtisanomismenettelyä työvoiman kierrätys olisi varmasti nykyistä suurempaa (kuviot 1) ja henkilöstökoulutuksemme nykyistä vähäisempää (kuviot 2).

Mutta kyllä Harcourtin ja Woodin argumentti puree laajemminkin mm. suomalaisen työelämään. Palkansaajien vaikutusmahdollisuudet omaan työhönsä liittyvissä asioissa ovat heikentyneet jo pitemmän aikaa, SAK:laisilla aloilla jo vuodesta 1995. (Laukkanen, 2006). Aivan kaikkea ei siten voi pistää ehdotetun joustoturvan piikkiin. Mutta toisaalta, tässä se nimiin tuijottamisen ongelma onkin. Se, mitä joustoturvalla nyt tavoitellaan, muistuttaa varsin suuresti sitä joustokeskustelua, jonka läpimurto ajoittui

<sup>13</sup> Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 1978, 6 b pykälä. Uusituslaissa ajatus on sama.

<sup>14</sup> Tarkemmin, TSL 7:3.

Suomessa 1990-luvun lopulle. Sen politiikan tuloksista kuvioni kertovat, ja sen politiikan jatkoksi joustoturva sopii ihan hyvin, jos niin haluamme.

## Päätelmiä

Joustoturva kuulostaa hyvältä, mutta sen huomenlahjoista emme tiedä. Suomessa, kuten monissa muissakin EU-maissa, joustoturvaa on esitelty ratkaisuksi sekä makrotasolla mikrotason ongelmiin. Onpa sitä esitelty myös EU:n sosiaalisena mallina. Joustoturvaa koskeva syvällisempi arviointi on jäänyt julkisuudelta piiloon. Sen arvioinnin mukaan yleinen tasapaino joustavuuden ja turvallisuuden välillä on lähes mahdoton sekä käsitteenä että todennettavana olotilana. Tulokulmat joustoturvan toimeenpanossa voivat siten huomattavasti vaihdella.

Mitä enemmän joustoturvan toimeenpanossa painotetaan markkinamekanismia, sitä todennäköisemmin joustoturvasta tulee työpaikan sosiaalisille suhteille sokea ”business case”. Joustoista kärkeen valikoituvat ulkoisen numeerisen jouston muodot, joita yritysten sisäisen toiminnallisen jouston muodot satunnaisesti täydentävät. Lopulta kaupan ovat myös sellaiset ihmisten ja yritysten tuottavuutta selittävät asiat kuin henkilöstökoulutus, jonka pohjoismaista tasoa ja sisältöä on vaikea selittää ilman pohjoismaista, työpaikan sisäisiin järjestelyihin ohjaavaa työpaikkaturvaa.

Mutta toki kaikki turva on suhteellista, myös pohjoismainen työpaikkaturva, jonka eroosio alkoi jo kauan ennen joustoturvaa. Joustoturvan myötä eroosion voi kuitenkin odottaa nopeutuvan. Se, miten muut turvan muodot työpaikkaturvan heikentymistä kompensoivat, jää nähtäväksi. Mutta tulokset aktiivisesta työvoimapolitiikasta viimeisten 10-15 vuoden ajalta eivät kompensatiosta

käy. Tanska on ollut poikkeus säännöstä, mutta sielläkin työvoimapolitiikan sopeutus on käynnistynyt jo vuosituhannen vaihteessa ja jatkoa on odotettavissa.

Siten työpaikkaturvaa korvaavan turvan rahoitus pohja on taas kerran paljolti ns. dynaamisten vaikutusten varassa, tällä kertaa EU:n aktiivisella myötävaikutuksella ja sen valvovan silmän alla.

## Lähteet

- Algan, Y. and Cahuc, P. (2006). Civic Attitudes and the Design of Labor Market Institutions: Which Countries Can Implement the Danish Flexicurity Model? Institute for the Study of Labor, IZA DP No. 1928.
- Asplund, R. (2004). The provision and effects of company training. A brief review of the literature. ETLA, Discussion papers, 907.
- Auer, P., Berg, J. and Coulibaly, I. (2005) Is a Stable Workforce Good for the Economy? Insights into the Tenure-productivity-employment Relationship. Employment Strategy Paper 2004/15, Geneva: ILO.
- Bredgaard, T., Larsen, F. and Madsen, D. (2005) ‘The Flexible Danish Labour Market: A Review’, CARMA Research Papers 1/2005, University of Aalborg, Aalborg.
- Calmfors, L. (2007). Flexicurity – An Answer or a Question? Swedish Institute for European Policy Studies, Issue 6-2007
- Harcourt, M. and Wood, G. (2007). The Importance of Employment Protection for Skill Development in Coordinated Market Economies. European Journal of Industrial Relations, Volume 13 Number 2 pp 141–159.
- Keune, M. and Jepsen, M. (2007). “Not balanced and hardly new: the Europe-

- an Commission's quest for flexicurity", in Jørgensen, H. and Madsen, P. (eds.): *Flexicurity and Beyond: Finding a new agenda for the European Social Model*. Copenhagen: DJØF Publishing, 2007
- Laukkanen, E. (2006). *Murroksesta muutokseen*. SAK:n järjestötutkimus 2005, peruseraportti.
- Laukkanen, E. (2008). *Essays on wage returns to education and training in Finland*. Doctoral thesis, Abo Academi, Forthcoming.
- Leschke, J., Schmid, G., and Griga, D. (2006). "On the marriage of flexibility and security: lessons from the Hartz reforms in Germany", WZB Discussion paper, SPI 2006 – 108, April.
- Leuven, E. (2004). "A review of the wage return to private sector training". A paper prepared for the joint EC-OECD seminar on human capital and labour market performance. Dec 8, 2004, Brussels.
- Madsen, P.K. (2006): "How can it possibly fly? The paradox of a dynamic labour market in a Scandinavian welfare state", in Campbell, J., Hall, J. and Pedersen, O. (eds.): *National Identity and a Variety of Capitalism: The Case of Denmark*. Montreal: McGill University Press, pp. 321-355.
- Seifert, H. and Tangian, A. (2006). *Globalization and deregulation: Does flexicurity protect atypically employed?* WSI-Diskussionspapier Nr. 143, März 2006.
- Wilthagen, T. van and Tros, F. (2004) 'The Concept of "Flexicurity": A New Approach to Regulating Employment and Labour Markets', *Transfer* 10(2): 166–86.

## Opiskelijapalauttein työvoimakoulutuksen vaikuttavuutta jäljittämässä<sup>1</sup>

Eric Hällström<sup>2</sup>

Perinteisesti työvoimakoulutuksen nettovai-  
kuttavuutta on arvioitu rekisteriaineistojen  
pohjalta vertaillen koulutukseen osallistu-  
neiden työllistymisastetta verrokkiryhmän  
työllistymisasteeseen. Tuollainen kvasiko-  
keellinen asetelma on monista ongelmis-  
taan<sup>3</sup> huolimatta oikealla tavalla käytetty-  
nä hyödyllinen. Se ei kuitenkaan ole tähän  
mennessä ottanut huomioon osaamiseen  
liittyviä ilmiöitä kuten osaamistarpeita tai  
oppimista, jotka ovat keskeisiä ilmiöitä ja  
käsitteitä koulutukseen ja sen vaikuttavu-  
teen liittyen.

Koulutuksen vaikuttavuusmittauksen pä-  
tevyyttä kohottaisi huomattavasti jos sillä  
mitattaisiin myös niitä välillisiä muutoksia  
ja vaikutuksia, joiden arvellaan johtavan  
työllistymiseen. Tällöin työllistymistä selit-  
tävänä muuttujana ei tarvitsisi käyttää vain

karkeaa tietoa koulutukseen osallistumisesta,  
mikä on arvioinnin validiteetin kannalta  
ongelmallinen monesta syystä.

Mitattaessa vain työllistymistä koulutuk-  
sen järjestäjät ja hankkijat asetetaan vastuu-  
seen asioista, joista he eivät ole yksin vas-  
tuussa. Toki nämäkin tahot voivat vaikuttaa  
esimerkiksi työssäoppimispaikkoja hankki-  
malla ja valmistuvia yrityksiin markkinoi-  
malla, mutta he eivät voi yleensä vastata  
työmarkkinakysynnän muutoksista, mikä on  
yksi tärkeimmistä työllistymisten selittäjistä.  
Oma merkittävä vaikutuksensa työllistymi-  
siin on myös työhallinnossa tehtävällä kou-  
lutushankintojen suunnittelulla, koulutuksen  
kohdentamisella ja opiskelijavalinnalla. Näi-  
denkään onnistumista ei ole perusteltua tar-  
kastella mittaamalla yksin välitöntä työllis-  
tymistä sillä välilliset ja viiveiset vaikutukset

<sup>1</sup> Tämä kirjoitus perustuu analyysiraporttiin: Hällström, E. (2007b).

<sup>2</sup> Eric Hällström, YTL, ylitarkastaja, työ- ja elinkeinoministeriö.

<sup>3</sup> Ks. ongelmista Hämäläinen, K. – Uusitalo, R. (2005). Ks. myös työpolitiikan seurannan ja arvioinnin yleisistä haasteista Räisänen, H. (2001).

ovat hyvin merkittäviä. Vaikuttavuuden mekanismi on monitahoinen, joten selitysmalliin olisi pyrittävä saamaan mahdollisimman kattavasti keskeisimmät teoreettisesti hyvin perustellut selittävät muuttujat.

On siis syytä katsoa miten työllistymisen lisäksi myös oppimisesta kertovan opiskelijapalautetiedon avulla voisimme auttaa ongelman ratkaisussa. Opiskelijapalautteiden analysointia houkuttaa kehittämään myös niiden suuri operatiivinen hyödynnettävyys, mikä tulee palauteinformaation nopeudesta, runsaudesta ja tarkkuudesta. Arviointi ja monitorointi ovat sitä vaikuttavampia, mitä paremmin niiden tuottama tieto on nopeasti hyödynnettävissä koulutushankintojen suunnamisessa ja koulutusten sekä koko palveluprosessin kehittämisessä. Työvoimakoulutuksen Opal-opiskelijapalauttejärjestelmään on vuosiväliltä 2001 - 2007 tallentunut tuhansista eri koulutuksista jo neljännesmiljoonan opiskelijan sähköiset palautteet, joita on käytetty hyvin koulutusten onnistumisten välittömässä seurannassa<sup>4</sup>, mutta aineiston syvällisemmässä yleisessä analysoinnissa on vielä paljon tehtävää.

### **Moniulotteinen Opal-netto-tarkastelu**

Merkittävin lisä, mitä opiskelijapalautte voi työllistymisnäkökulman ohella tuoda vaikuttavuuden arviointiin on tieto oppimisesta. Tätä varten on Opal-järjestelmän kyselylomakkeella esitetty väittämä: "Koulutus on lisännyt ammatillista osaamistani" ja sille vastausvaihtoehdot: "Huonosti; Välttävästi; Tyydyttävästi; Hyvin; Erinomaisesti". Vuonna 2006 päättyneiden kansallisesti rahoitettujen ammatillisten koulutusten palauteaineistossa opiskelijoista 73,3 % katsoo ammatillisen osaamisensa lisääntyneen koulutuksen ansiosta hyvin tai erinomaisesti.

Tieto osaamisen lisääntymisestä kertoo implisiittisesti myös ennen koulutusta vallinneista osaamistarpeista. Tältä pohjalta voidaan omalla tavallaan lähestyä arviointia koulutuksen tuottamasta nettohyödyistä ilman verrokkiryhmätarkastelua. Yksinkertaisimmillaan voidaan siis päätellä, että koulutus, joka on tuottanut oppimista, on lisännyt tavoiteltuja parempia työmarkkinavalmiuksia ja omalta osaltaan luonut edellytyksiä työllistymiselle. Hyötynä tässä esimerkissä on saavutettu oppiminen, minkä kiinnostavuutta sen teoreettisen relevanssin ohella lisää vastaajien välillä havaitut suuret erot oppimiskokemuksissa.

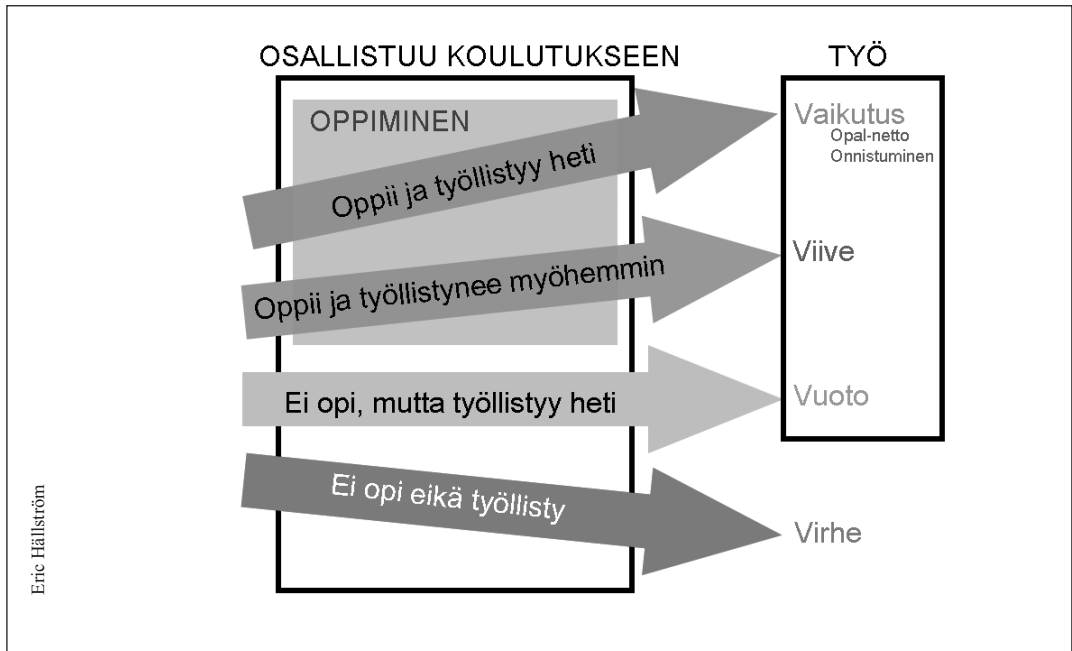
Ammatillista osaamista ja koulutusta on hyvin monenlaista eikä kaikkea siitä välttämättä koeta hyödylliseksi nopeasti muuttuvassa työelämässä. Tästä syystä opiskelijoilta on kysytty myös voivatko he hyödyntää koulutuksessa oppimaansa työelämässä. Vastaajista 77,4 % katsoi opitun hyödynnettävyyden hyväksi tai erinomaiseksi. Kyse on subjektiivisesta kokemuksesta, mutta ei pelkästään siitä, sillä opiskelijoilla on koulutuksen yhteydessä, etenkin työssäoppimijaksolla mahdollisuus arvioida uuden osaamisensa hyödyllisyyttä suhteessa työelämän nykyisiin vaatimuksiin.

Tarkastelemalla samanaikaisesti oppimista ja opitun työelämärelevanssia pääsemme entistä lähemmäs tavoiteltujen vaikutusten pätevää arviointia. Mutta niin välttämätöntä kuin onkin oppimisen ottaminen koulutuksen vaikuttavuuden tarkasteluun, ei sillä voida kokonaan korvata työllistävyydestä saatavaa tietoa, ei ainakaan työvoimakoulutuksen kohdalla.

Ihanteellista olisikin, jos voisimme pätevästi nähdä palveluprosessin edistyvyyden koulutus- ja työllistymisprosessin kaikissa keskeisissä vaiheissa sillä onnistuminen syntyy aina monien tekijöiden yhteisvaikutuksesta. Tavoittelemisen arvoinen olisi malli,



Kuvio 1. Tapausten luokittelu oppimisen ja työllistymisen kombinaatiossa



jossa kaikki keskeiset vaikutusulottuvuudet olisivat tasapainoisesti mukana. Näin ollen ammatillisen työvoimakoulutuksen tapauksessa malliin kuuluisivat ainakin hyödyllisen ammatillisen osaamisen lisääntyminen ja työllistyminen. Yhdistämällä ne samaan malliin, voidaan analyysissä erotella tapaukset karkeasti neljään luokkaan kuvion 1 tapaan.

Varsinaisina selvinä ja välittöminä Opal-netto-vaikutuksina olisivat tällöin ne työllistymiset, joita edelsi oppiminen tai ne oppimiset, joita seurasi työllistyminen, siis kaksi tekijää, oppiminen ja työllistyminen yhdessä ja samanaikaisesti vaikuttavuuden välttämättöminä ehtoina. Epävarmempia vaikutuksia osoittaisivat ne oppimissaavutukset, joihin mahdollisesti liittyvä työllistyminen jää viiveisenä myöhemmin nähtäväksi. Työmarkkinavuotoina voitaisiin pitää niitä tapauksia, joissa työllistytään, mutta ilman oppimista ja virheinä niitä tapauksia, joissa on jäänyt

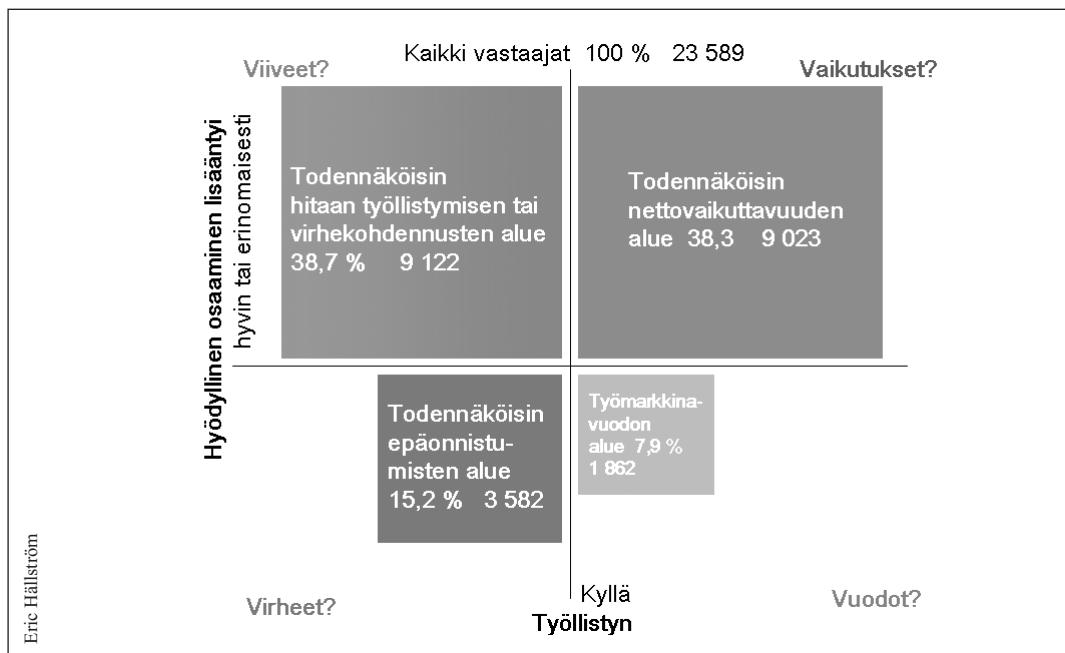
saavuttamatta sekä oppiminen että työllistyminen.

Opal-netto-tulokset saadaan vähentämällä so. erottelemalla ristiintaulukoinnin avulla yksilöaineistosta koulutettujen bruttotyöllistymisestä ne, jotka eivät ole oppineet koulutuksessa hyvin tai erinomaisesti työssä hyödynnettävää tietoa.

Sekä työllistymistietoa että oppimistietoa hyödyntävä malli antaa siis mahdollisuuden aiempaa analyttisempään ja tasapainoisempaan vaikutusten tarkasteluun, jossa työmarkkinatilanteen ja työllistymisen painosta osa siirtyy oppimiselle.

Kuviossa 2 on vuoden 2005 yksilötarkkuinen aineisto (23 589 vastaajaa) jaettuna nelikenttään oppimisen ja työllistymisen kombinaatioiden mukaan. Pystyakseli kuvastaa hyödyllisen oppimisen kokemusta ja vaakakseli tietoa työllistymisestä. Havaitaan, että 38,3 % tapauksista sijoittuu välittömien ja selvien vaikutusten ruutuun ylös oikealle.

Kuvio 2. Tapausten jakautuminen oppimisen ja työllistymisen kombinaatioihin



He ovat kokeneet oppineensa työssä hyödyllisiä asioita hyvin tai erinomaisesti ja ovat myös työllistyneet. Tämän ryhmän osuutta vastaajista kutsutaan mallissa koulutuksen Opal-netto-vaikutukseksi.

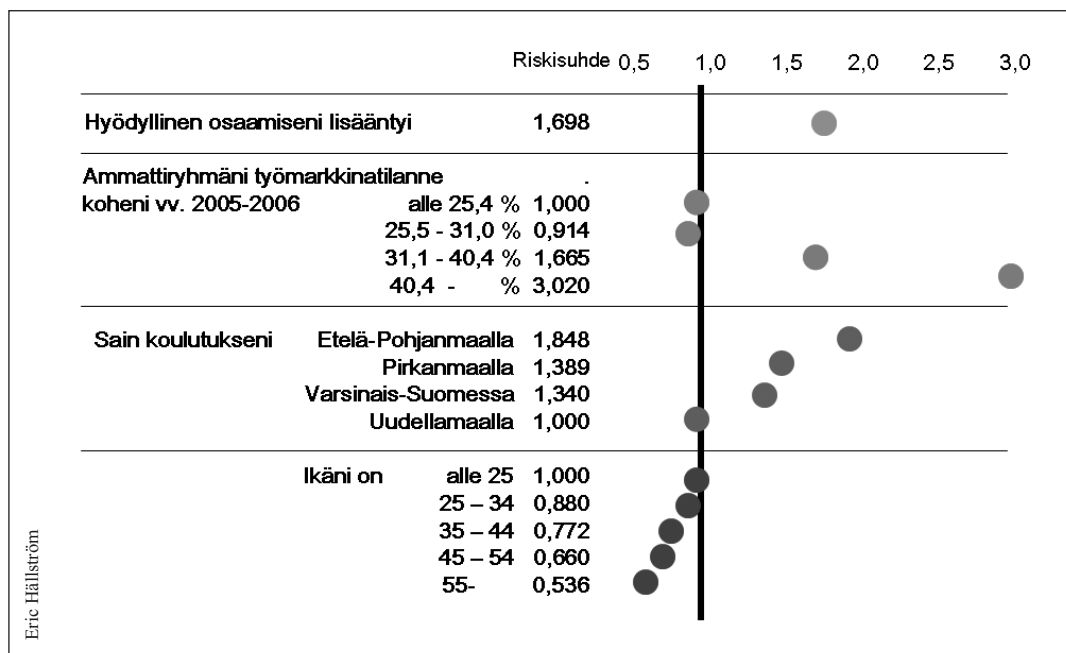
Todennäköisesti viiveisten vaikutusten ruudussa ylhäällä vasemmalla on 38,7 % tapauksista, joista osa voi osoittautua myös kohdennukseltaan epäonnistuneiksi. He ovat oppineet hyödyllistä, mutta eivät työllistyneet heti koulutuksen jälkeen. Viiveinen työllistyminen on tavallista sillä useimmat työvoimakoulutukset käynnistyvät ilman varmuutta koulutuksen päättymishetken työvoimakysynnästä. Kohdennusvirhe voi olla myös maantieteellinen ja johtua vaikkapa siitä, ettei koulutusta käynnistettäessä pystytä riittävän tarkasti ennakoimaan työvoimakysynnän tai työvoiman liikkuvuuden vaihteluita eri alueilla.

Epäonnistuneet tapaukset tai koulutuspäätökset 15,2 % ovat virheiden ruudussa al-

haalla vasemmalla, sillä näihin ei liity kokemusta hyödyllisestä oppimisesta eikä myöskään työllistymistä. Näistä tapauksista suuri osa lienee koulutukseen osoituksia ja kertoo kuinka yhä edelleen koulutuksia voidaan käyttää myös muuhun kuin varsinaiseen tarkoitukseensa. Osalla kyse voi olla omasta aktiivisesta hakeutumisesta koulutusstatukselle lähinnä vain etuuskien turvaamisen tähden. Kyse voi olla myös aidosta pyrkimyksestä kouluttamiseen ja oppimiseen, mutta puutteellisen henkilökohtaistamisen tms. synn tähden uuden hyödyllisen oppimista ei ole päässyt tapahtumaan ja myös koulutusvalinta on tullut tehtyä alalle, jolta ei työllisty nopeasti.

Vuototapaukset 7,9 % ovat oikealla alhaalla. Näissä tapauksissa on työllistytty vaikka koulutus koettiin oppimisen kannalta hyödyttömäksi. Tähän joukkoon kuuluu niitä, jotka ovat työllistyneet muulle kuin koulutuksen alalle sekä niitä, joille koulutus on

Kuvio 3. Työllistymiseen selvästi vaikuttavia muuttujia



sisällöistään riippumatta toiminut keinona päästä työssäoppimisjaksolla näyttämään omaa osaamistaan työnantajalle. Vuotoilmiöksi näitä voi sanoa siitä syystä, että kyseiset vaikutukset olisi ollut saatavissa aikaan myös ilman koulutusta, joillain muilla järjestelyillä.

### Oppimisen yhteys työllistymiseen regressiomallissa

Hyödyllisen osaamisen lisääntymisen vaikutusta työllistymiseen voidaan analysoida regressiomallissa. Oppimisen ohella selittäviksi muuttujiksi voidaan valita Opal-aineistosta opiskelijan työmarkkina-asema juuri ennen koulutusta, koulutukseen hakeutumisen syy, koulutuksen tavoiteammattiryhmä, koulutuksen sijaintialue TE -keskuksittain sekä opiskelijan ikä. Yhdeksi potentiaaliseksi selittäjäksi voidaan ottaa Opal-aineiston ulkopuolelta mukaan tieto ammattiryhmän

työmarkkinatilanteen muutoksesta vuosivälillä 2005 – 2006.

Kuten kuvioista 3 ilmenee, oppimisen vaikutus näyttää pysyvän, vaikka mukaan tuodaan muita selitysvomaisia tekijöitä ne vakioiden. Tulos kertoo, että vuonna 2005 päättyneessä ammatillisessa työvoimakoulutuksessa oli työllistymisen todennäköisyys 70 prosenttia suurempi niillä, joiden työelämälle hyödyllinen osaaminen oli lisääntynyt hyvin tai erinomaisesti verrattuna niihin vastaajiin, joilla hyödyllisen osaamisen lisääntyminen oli vain huonoa, välttävää tai tyydyttävää. Ei siis ole lainkaan yhdentekevää millaista oppimista koulutuksissa saadaan aikaan.

Tietenkin ammattiryhmän työmarkkinatilanteen muuttuminen selittää vahvasti työllistymistä. Parhaiten kehittyneiden työmarkkinatilanteiden kvartaalissa työllistymisen todennäköisyys on jopa kolminkertainen tyypilliseen tasoon verrattuna.

Vertailukohdaksi valittuun Uudenmaan

TE-keskusalueeseen nähden työllistävämpää työvoimakoulutus oli mm. Etelä-Pohjanmaalla, missä ammatillinen työvoimakoulutus työllisti 88 prosenttia varmemmin. Pirkanmaalla vastaava ”voittotodennäköisyys” oli 39 ja Varsinais-Suomessa 34 prosenttia parempi kuin Uudellamaalla.

Opiskelijan iän vaikutus näyttää olevan suoraviivaisessa ja jyrkässä suhteessa työllistymisen todennäköisyyteen niin, että yli 55-vuotiaan työvoimakoulutetun työllistymisen todennäköisyys on vain puolet alle 25-vuotiaan työllistymistodennäköisyydestä.

### **Yhteenvedoa ja johtopäätöksiä**

Opal-netto -analyysi avartaa kuvaa koulutuksen onnistumisesta moniulotteisessa, relevantin oppimisen mukaan ottavassa tavoitteenä ja antaa omalla tavallaan mahdollisuuden aikaisempia vaikuttavuusmittauksia tarkempien ja nopeampien johtopäätösten tekemiseen toimijoittain, tavoiteammateittain ja koulutuksittain.

Opal-netto-tiedot voitaisiin ottaa ammatillisten työvoimakoulutusten koulutustarjoustien vertailuun vaikuttavuuskriteeriksi perinteisen työttömyyden vähenemätiedon rinnalle tai tilalle. Absoluuttiset Opal-netto-estimaatit voitaisiin lisäksi suhteuttaa käytettyihin resursseihin, jolloin saataisiin mallin mukaiset kustannusvaikuttavuustiedot. Tätä ennen olisi erillisselvityksellä varmistettava mahdollisimman riskitön estimointi eli oletusarvot, joita käytettäisiin vastaamatta jättäneiden kohdalla. Ensisijaisesti pitäisi tietenkin vastaamisastetta yrittää edelleen nostaa nykyisestä, verrattain hyvästä, 80 prosentista.

Opal-netto-analyysit perustuvat palautteisiin, joita on saatu ammatillisen työvoimakoulutuksen loppuun asti suorittaneista.

Kattavuuden parantamiseksi tulisi harkita vastaavantyyppisen kyselyn ja analyysin toteuttamista myös keskeyttäjien osalta, siis kaikkien koulutuksen päättäneiden osalta päättämisen syyt ja koulutuksen tavoitteet huomioon ottaen.

Onnistujien ja heidän saamansa koulutuksen sekä siihen liittyneiden valikoitumisprosessien ja työelämäyhteyksien tarkemmalla analysoinnilla voisi jatkossa nostaa esille seikkoja, joilla onnistumisten määrä saataisiin entistä suuremmaksi.

Oppimisen ja työllistymisen yhteyden tarkentamiseksi tulisi jatkossa lisätä analyysiaineiston ammatti- ja aluetarkkuutta. Tietoperustaa voisi kehittää myös tuottamalla Opal-aineistoon yksilötasolla yhdistyvää anonyymiä tietoa toteutuneiden työllistymisen ehdoista ja kestoista.

### **Lähteet**

- Hällström, E. (2001): Työvoimakoulutuksen arviointi kehittynyt operatiivisemmaksi, Työpoliittinen aikakauskirja 3/2001, Työministeriö.
- Hällström, E. (2007a): Työvoimakoulutusten opiskelijapalautteiden yhteenvedot vuosilta 2005 ja 2006, www.mol.fi Haku: Opiskelijapalautteiden yhteenvedo.
- Hällström, E. (2007b): Opal-netto - Uutta vaikuttavuustietoa työvoimakoulutuksen opiskelija-palautteista, TM-analyyseja 7/2007, Työministeriö. www.mol.fi Haku: Opal-netto.
- Hämäläinen, K. - Uusitalo, R. (2005): Kannattaisi kokeilla – Kokeelliset menetelmät työvoimapolitiittisten toimenpiteitten vaikutusten arvioinnissa. Työpoliittinen tutkimus 285, Työministeriö.
- Räisänen, H. (2001): Työvoimapolitiikan seuranta ja arviointi, Työpoliittinen aikakauskirja 3/2001, Työministeriö.

## Nuorten ja ikääntyneiden työllisyys Euroopassa

Matti Sihto<sup>1</sup>

EU:n komission vuosittain laatimasta Employment in Europe –raportista on erityisesti kuluvan vuosikymmenen aikana kehkeytynyt laadukas julkaisu. Tämän yhtenä syynä on se, että EU:n rahoittama tutkimustoiminta on alkanut kantaa hedelmää. Raportin yksi tärkeä anti onkin se, että raporttiin on koottu EU:n tuottaman tutkimuksen anti. Sieltä löytyykin yhteystiedot tutkimuksiin, joiden löytäminen voisi olla muuten vaivalloista. Kun vielä viime vuosikymmenellä OECD:n Employment Outlook oli asiasisällöltään omaa luokkaansa, täydentävät nämä kahden järjestön julkaisut nykyään mukavasti toisiaan.

Employment in Europe –raportissa on vuosittain yleiskatsaus työllisyyskehitykseen EU-maissa sekä vuosittain muuttuvia, eri teemoja käsitteleviä lukuja. Vuoden 2007 raportissa näinä teemoina olivat Aktiivinen ikääntyminen ja ikääntyvien työntekijöiden työmarkkinatrendit, Joustoturvamallit (flexicurity) EU:ssa, Yritysten toteuttaman jatkuvan ammatillisen koulutuksen edistäminen sekä funktionaalinen tulonjako EU:ssa.

En seuraavassa käsittele teemalukujen aiheita; se vaatisi enemmän tilaa. Sen sijaan tarkastelen Employment in Europe –julkaisua sen keskeisen vahvuuden kannalta, mistä vahvuudesta julkaisu ei pidä numeroa. Julkaisu nimittäin sisältää monista asioista vertailukelpoista tietoa eri EU-maista ja siksi se mahdollistaa kansainväliset vertailut. Esim. kaksi vuotta sitten julkaisu sisälsi vertailukelpoista tietoa eri maiden työvoimapolitiikasta ja lopputuloksena oli kaikkea muuta kuin mairitteleva kuva Suomen tilanteesta.

Vertailujen esittämisellä ei seuraavassa ole suurempia tieteellisiä ambitioita. Tuon lähinnä esiin suomalaista yhteiskuntapoliittista keskustelua vasten kansainvälisen vertailun esiin nostamia mielenkiintoisilta tuntuvia tosiasioita. Käsitellen lähinnä kahta aiheetta, nuorten ja toisaalta ikääntyneiden asemaa työmarkkinoilla, joista viimemainituista on raportissa oma lukunsa.

Ennen näihin teemoihin paneutumista esitän muutaman yleisemmän huomion asioista, joita käsitellään raportin yleiskatsausosassa.

<sup>1</sup> Matti Sihto, YTT, työpolitiikan dosentti, työmarkkinaneuvos, työ- ja elinkeinoministeriö

Ensinnäkin, vuosi 2006 oli sikäli kummallinen ja onnellinen vuosi, että kaikissa EU:n jäsenmaissa työllisyys kasvoi. Toiseksi, Suomi tuntuu toteuttavan kaikki Lissabonin tavoitteet. Naisten työllisyysastetavoite (60 %) on jo ajat sitten saavutettu, ikääntyneiden (50 %:n työllisyysaste) muutama vuosi sitten ja ylipäänsä työikäisten työllisyysaste (70 %) todennäköisesti tullaan saavuttamaan tänä vuonna. Tässä luokassa on hienoa olla mallioppilas!

Kolmanneksi, sukupuolten väliset erot työllisyysasteissa ovat Suomessa pienimmät EU-maista. Ruotsissa erot ovat lähes yhtä pienet. On kuitenkin otettava huomioon, että Ruotsissa naisten työllisyys koostuu huomattavasti Suomea useammin osa-aikatyöstä. Mielestäni tämä Suomen ominaislaatu ei yleensä tule esiin: Suomessa on sukupuolten työllisyystilanne kaikkein tasa-arvoisin EU-maissa ja käsittääkseni ylipäänsäkin maailmassa. (Sukupuolten välisten työttömyysaste-erojen osalta Ruotsi tosin on vielä tasa-arvoisempi kuin Suomi.)

Työmarkkinoiden yleisistä ominaispiirteistä on syytä tuoda esiin myös se usein unohdettu ilmiö, että Suomen työttömyyttä luonnehtii pitkäaikaistyöttömien alhainen osuus. Se on selvästi alhaisempi kuin EU:n 15 vanhassa jäsenmaassa. Tämä tilanne on erikoinen sikäläkin, että EU-15:ssa työttömyysaste oli matalampi kuin Suomessa. Työttömyysasteen mataluuteen liittyy yleensä alhaisempi pitkäaikaistyöttömien osuus. Toisin on Suomessa! Olisikohan työvoimapolitiikalla jotakin tekemistä asian kanssa?

## Nuoret

Perinteisesti nuorten, 15 – 24-vuotiaitten, työttömyysasteet ovat Suomessa olleet EU-maiden kehnoimpia. Vain Espanjassa ja Italiassa tilanne on ollut vielä huonompi. EU:n

laajentuminen on parantanut Suomen suhteellista asemaa. Useissa uusissa jäsenmaissa nuorisotyöttömyys on nimittäin suurta. Suomen asemaa on parantanut myös nuorten työttömyysasteen lasku Suomessa sekä työttömyyslukujen huononeminen joissakin vanhoissa jäsenmaissa (Belgiassa ja Ruotsissa). Kuitenkin nuorten työttömyysaste (18,7 %) oli vielä vuonna 2006 hieman korkeampi kuin keskimäärin EU-27:ssä.

Juuri nuorisotyöttömyyttä kuvaavat tilastot ovat olleet keskeinen epäilysten herättäjä kansainvälisiä tilastoja kohtaan. Tilastojen antama katastrofaalinen kuva Suomen nuorisotyöttömyydestä ei ole lainkaan vastannut kotimaisia kokemuksia tilanteesta. Tilanteen yhtenä syynä on ollut se, että kansainväliset tilastot ovat poimineet tiedot toiselta vuosineljännekseltä ja juuri tuolloin nuorisotyöttömyydessä on Suomessa ollut piikki. Ruotsissa on tilanne ollut vastaava ja se onkin korjannut tilastot. Näköjään Ruotsikin on nyt alkanut noudattaa kansainvälistä käytäntöä, minkä vuoksi nuorisotyöttömyys on sielläkin moninkertaistunut tilastojen mukaan.

Tilastojen uskottavuuden lisäämiseksi olisi varmaan tarpeen, että nuorisotyöttömyyttä kuvaavat kansainväliset tilastot arvioitaisiin. Antavatko tilastot ylipäänsä EU-maissa liioiteltuja lukuja nuorten työttömyydestä? Onko eri maiden välillä eroja liioittelun suhteen? Voi myös kysyä, onko tilanne enää Suomessa entiseen tapaan vääristynyt? Opiskelijoiden työssäkäyntihän on yleistynyt huomasti samoin kuin ylipäänsäkin heidän työmarkkinayhteytensä.

Pitäen mielessä vinoutumien mahdollisuudet voidaan tilastoista nostaa esiin nuorten työmarkkinakäyttätymisen rakenneominaisuuksia. Nuorten työllisyysaste on Suomessa jonkin verran parempi kuin EU-27:ssä keskimäärin. Työllisistä nuorista Suomessa on poikkeuksellisen moni, noin puolet, opiskelijoita tai oppisopimuskoulutuksessa. Vain

Alankomaissa, Tanskassa ja Saksassa heidän osuutensa on korkeampi. Tämän kanssa käy hyvin yksiin seuraava. Määräaikaisten työsuhteiden osuus on Suomen nuorten parissa yleisempää (n. 45 prosentissa kaikista 20 - 24-vuotiaista työllisistä) kuin EU:ssa yleensä ja yli puolessa määräaikaisuus on vapaaehtoista. Myös osa-aikaisuus on Suomessa poikkeuksellisen yleistä (n. 28 % kaikista 20 - 24-vuotiaista työllisistä) ja se on suurelta osin vapaaehtoista (yli 2/3 osa-aikaisesta nuorten työllisyydestä).

Nuorten siirtymä koulutuksesta työelämään onnistuu Suomessa EU-keskimäärää paremmin, kun siirtymää mitataan työssä olevien osuudella vuoden kuluttua koulutuksen jättämisestä. Suomessa on myös ennätyksellisen suuri nuorten, 20 - 29-vuotiaitten, työpaikan vaihtuvuus, mikä meillä on usein kytköksissä työsuhteiden määräaikaaisuuteen. Esim. Tanskassa ja Yhdistyneissä Kuningaskunnissa nuorten suuri vaihtuvuus ei liittynyt vastaavasti määräaikaisiin työsuhteisiin. Se, mikä on yllättävää, on työvoiman kansainvälisesti suuri vaihtuvuus Suomessa myös 30 - 54-vuotiaitten parissa.

EU-maissa nuorten alle 30-vuotiaitten palkkataso on noin 25 prosenttia alle kaikkien työntekijöiden palkkojen. Suomessa ero on vähäisempi, noin 15 prosenttia. Toisaalta - yllättävää kyllä - alle 30-vuotiaitten naisten ja miesten väliset palkkaerot ovat Suomessa EU-maiden suurimmasta päästä. Kun nuorten miesten ja naisten väliset palkkaerot ovat Suomessa lähes yhtä suuret kuin nuorten ja heitä vanhempien työntekijöiden väliset palkkaerot, ovat eri-ikäisten väliset erot yleensä Euroopassa huomattavasti sukupuolieroja tärkeämmät.

## **Ikääntyneet työmarkkinoilla**

Ikääntyneitä, 55- 64-vuotiaita, työikäisiä

koskevat väestömuutokset ovat Suomessa Euroopan maista kaikkein suurimpia. Tästä huolimatta muuallakin työikäisen väestön määrä alkaa laskea vuonna 2010 aivan kuten Suomessa. EU:n työllisyyskomitea on kuitenkin arvioinut, että onnistuneella politiikalla työllisten määrä voi kuitenkin jatkaa kasvuaan aina vuoteen 2017 asti. Työllisyysasteiden kasvulla ei voida kuitenkaan loputtomiin väistää demografisen muutoksen seurauksia. On mm. vaara, että taloudellinen kasvu tulee hidastumaan pitkällä aikavälillä huomattavasti.

Suomi kuuluu maihin, joissa ikääntyneiden, 55-64 -vuotiaitten, osuus ei-aktiivisesta väestöstä on suuri. On kuitenkin huomattava, että - tämä ei tosin käy raportista ilmi - Suomessa ikääntyneiden työvoimaan kuulumattomien parissa on poikkeuksellisen paljon työttömiksi rekisteröityneitä (he eivät ole tällöin etsineet aktiivisesti työtä). Ts. heidän aktivoimisensa takaisin työelämään on ainakin tämän vuoksi helpompaa kuin yleensä muissa EU-maissa.

Muussa mielessä aktivointi ei helppoa olekaan. Työttömäksi jo joutuneiden ikääntyneiden on huomattavasti vaikeampi päästä takaisin työhön (13 % edellisestä vuonna työttömänä olleista ikääntyneistä oli vuonna 2006 töissä) kuin nuorempien työttömien (n. kolmannes oli siirtynyt työhön). Suomessa työttömien ikääntyneiden siirtyminen työelämään oli tavanomaista vähäisempää (n. 10 %). Maissa, joissa ikääntyneiden työllisyysaste on yhtä korkea kuin Suomessa, ikääntyneet työttömät työllistyvät paljon paremmin. Mm. UK:ssa ikääntyneistä työttömistä työllistyi vuodessa n. 30 prosenttia.

Ikääntyneitä rekrytoidaan ylipäänsä EU-maissa selvästi harvemmin kuin nuorempia työntekijöitä. Suomi kuuluu maihin, joissa on ikääntyneiden tappioksi suurimmat erot nuorempiin verrattuna. Suomen tilanteelle on tyypillistä myös se, että erot nuorempiin

verrattuna säilyvät hyvin samanlaisina koulutustasosta riippumatta.

Edeltävät ilmiöt eivät saa selitystä ikään-tyneitten palkkakehityksestä. Suomessa eri-ikäisten palkkauksen erot ovat vähäisiä; palkkataso on korkeimmillaan 40 - 49-vuotiailla, minkä jälkeen palkkaus laskee lievästi. Osassa maita palkkaus jatkaa kasvuaan läpi työiän.

Ikääntyneiden työllisyystilanne on parantunut Suomessa enemmän kuin missään muualla Latviassa lukuun ottamatta. Siellä ikääntyneiden työllisyysaste on nimittäin noussut ainakin samaan tahtiin kuin meillä.

Hyvät tulokset eivät koske vain työllisyyttä. Myös työttömyys on laskenut. Tämä selittyy kuitenkin sillä, että virta työttömyyteen on pienentynyt, kun ikääntyneet ovat jatkaneet kauemmin työelämässä. Työttömäksi jo joutuneiden ikääntyneiden tilanne on kuitenkin säilynyt Suomessa poikkeuksellisen synkkänä, kuten Employment in Europe -raporttikin osoittaa. Suomen menestystarina on siten vain osittainen menestystarina. Se ei ole koskenut työttömiksi jo joutuneita.

Onkin aihetta kysyä, miksi tilanne on niin poikkeuksellisen huono Suomessa. Onko ikääntyneiden työttömien työllistyvyys, heidän ammattitaitonsa yms., poikkeuksellisen heikkoa? Varmaan asiassa on paranta-

misen varaa, mutta huomio pitäisi mielestäni kiinnittää entistä vakavammin työllistymistä vaikeuttaviin säädöksiin. Suurten työnantajien yksilöllinen eläkevastuu on noussut esiin keskeisenä työllistymisen esteenä. Selvityksissä on myös ilmennyt, että pienet työnantajat – syyttä kyllä – pelkäävät eläkevastuuta ainakin yhtä paljon. Asiaan puuttuminen on hankalaa, koska eläkevastuulla on tuettu työnantajien pyrkimyksiä työntekijöidensä työkyvystä huolehtimiseen. Puuttumista ei voi kuitenkaan väistää, jos ikääntyneiden työttömien tilanne aiotaan ratkaista.

## Lopuksi

Edeltävät toteamukset kattavat vain osan raportin sisältämistä nuoria ja ikääntyneitä koskevista tiedoista. Näiden lisäksi Työllisyys Euroopassa -raportti sisältää useita teemalukuja, joita tässä ei ole käsitelty. Kannattaa hankkia käsiinsä.

## Lähde:

European Commission 2007, Employment in Europe 2007. Belgium.



## Uutta työpoliittisen tutkimuksen alalta

*Sanna-Mari Hynninen, Jari Ritsilä, Mika Haapanen ja Esa Storhammar (2007). Investointiavustusten työllisyysvaikutukset ja niiden arviointi. Työpoliittinen tutkimus 336. Työministeriö, Helsinki.*

Tutkimuksessa tarkastellaan vuosina 2002–2004 maksettujen, TE-keskusten kautta kanavoituvien työllisyysperusteisten investointiavustusten työllisyysvaikutuksia koko maassa sekä jaoteltuna Etelä- ja Länsi-Suomen, Itä-Suomen ja Pohjois-Suomen alueisiin. Tutkimusaineisto koostuu investointihankkeiden toteuttajille tehdystä puhelinkyselystä, TE-keskusten virkamiehille suunnatuista internet-kyselyistä, työministeriön rekisteriaineistosta, avustuspäätöksiin

liittyvistä asiakirjoista sekä tapaustutkimusten kerätystä aineistosta.

Raportissa esitetään kuusi investointiavustuksen kohdentamiseen ja työllisyysvaikutusten arviointijärjestelmän toimivuuteen liittyvää kehittämisaloitetta. Kehittämisaloitteissa suositetaan Itä-Suomen ja Pohjois-Suomen alueilla huomion kiinnittämistä siihen, että tuettavat investoinnit ovat tiiviissä yhteydessä paikallisen elinkeinoelämän vahvuusalueisiin. Etelä- ja Länsi-Suomen alueille suositetaan aiempaa tarkempaa analyysia investointiavustuksen roolista hankkeiden toteutuksessa. Työllisyysvaikutusten etukäteis- ja jälkikäteisarviointi TE-keskuksissa suositetaan porrastettavaksi sen mukaan, missä investoinnin vaiheessa työllisyysvaikutusten odotetaan syntyvän.

Työpolitiikan tutkimusohjelma vuosille 2008-2011. *Työpoliittinen tutkimus 337*. Työministeriö 2007, Helsinki.

Työpolitiikan tutkimusohjelma vuosille 2008-2011 ”Työpoliittinen tutkimus työ- ja elinkeinopolitiikan päätöksenteon tukena” sisältää ajankohtaisiin työ- ja elinkeinopolitiikan strategisiin lähtökohtiin perustuvan koosteen uusista tutkimustoiminnan haasteista ja painopistealueista. Aluksi luodaan katsaus menneeseen työpolitiikan tutkimusohjelmakautteen vuosina 2003-2007 sekä uuden työ- ja elinkeinoministeriön toiminnan aloittamisen kynnyksellä toteutettuun tutkimustoimintaan.

Keskeistä työpoliittisen tutkimustoiminnan valmistelussa on ollut yhteistyö työministeriön, sen hallinnonalan sekä eri sidosryhmien kanssa. Nyt tutkimusohjelmaa uudistettaessa otetaan huomioon hallitusohjelmaan sisältyvien politiikkaohjelmien - Työn, yrittämisen ja työelämän sekä Lasten, nuorten ja perheiden hyvinvoinnin politiikkaohjelmat - kuten myös eräiden yhteiskuntapolitiittisesti keskeisiin haasteisiin vastaamista pohtivien komiteoiden ja työryhmien – sosiaaliturvan uudistamiskomitea, jouston ja turvan tasapainoa työmarkkinoilla ja työelämässä uudistava työryhmä, ammatillisen aikuiskoulutuksen kokonaisuudistuksen johtoryhmä sekä työmarkkinoiden kohtaantoa käsittelevä työryhmä - esittämät tietotarpeet. Yhteistyötä tehdään myös vuonna 2007 perustetun sektoritutkimusneuvottelukunnan jaostojen kanssa. Niiden tutkimusohjelmat ja -panostukset ovat osaltaan työ- ja elinkeinopolitiittisia. Työelämäntutkimuksen alalla yhteistyö työmarkkinajärjestöjen kanssa jatkuu niiden tekemien tutkimusaloitteiden myötä tutkimuksia toteutettaessa.

Väestön ikääntyminen ja talouden globali-

saatio vaikuttavat työpolitiikan toimintaympäristöön muodostaen myös nyt käsillä olevan tutkimusohjelman keskeiset lähtökohdat. Työpolitiikan tehtävänä on työvoimavarojen niukkenemisen vaikutusten lieventäminen työmarkkinoiden toimintaan ja työelämään. Nuorten työelämään tulon ja kiinnittymisen edellytyksiin tulee kiinnittää erityistä huomiota. Työvoimavarojen niukkenemiseen voidaan vastata myös yleensä työoloja ja työelämän laatua kehittämällä, koska se lisää työnteon vetovoimaa. Tuottavuutta ja hyvinvointia ei voi parantaa työvoiman määrää kasvattamalla, vaan osaamista, koulutusta, teknologiaa, organisaatioita ja toimintatapoja kehittämällä. Suomi on tähän mennessä hyötynyt globalisaatiosta, mikä edellyttää myös jatkossa koko taloudelta, yrityksiltä ja yksilöiltä innovatiivisuutta.

Tutkimustoiminta voi osaltaan tuoda vastauksia tähän haasteeseen. Työpoliittinen tutkimus koostuu jatkossakin työelämäntutkimuksesta ja työvoimapolitiittisesta tutkimuksesta. Maahanmuuttopolitiittista tutkimusta sisältyy tarvittaessa näihin molempiin osaalueisiin.

## Nytt inom arbetspolitisk forskning

*Sanna-Mari Hynninen, Jari Ritsilä, Mika Haapanen ja Esa Storhammar (2007). Investeringsbidragens sysselsättningseffekter och en utvärdering av dem. Työpoliittinen tutkimus 336. Arbetsministeriet, Helsingfors.*

Undersökningen behandlar den sysselsättande effekten av de sysselsättningsbaserade investeringsbidrag som utbetalats under perioden 2002-2004 och kanaliserats via TE-centralerna. Effekten granskas dels för hela landet, dels uppdelat i södra och västra Finland, östra Finland och norra Finland.

Undersökningsmaterialet består av en telefonenkät till dem som genomfört investeringsprojekten, en internetförfrågan till tjänstemännen vid TE-centralerna, arbetsministeriets registeruppgifter, dokument som anknyter till bidragsbesluten samt material som samlats in i fallstudier.

Rapporten presenterar sex utvecklingsförslag som gäller allokeringen av investeringsbidrag och funktionaliteten av systemet för bedömning av sysselsättningseffekterna. I utvecklingsförslagen rekommenderas att man i områdena i östra Finland och norra Finland fäster uppmärksamhet vid att koncentrera bidragen till det lokala näringslivets styrkeområden och beakta innovation från sysselsättningsperspektiv. I områdena i södra och västra Finland rekommenderas en noggrannare analys än tidigare av investeringsbidragens roll när projekt genomförs. Man rekommenderar att den utvärdering av sysselsättningseffekterna som görs på förhand och i efterskott vid TE-centralerna differentieras enligt i vilket skede av investeringen som sysselsättningseffekterna förväntas uppstå.

Det arbetspolitiska forskningsprogrammet för 2008-2011. *Työpoliittinen tutkimus 337. Arbetsministeriet 2007, Helsingfors.*

Det arbetspolitiska forskningsprogrammet för 2008-2011 "Arbetspolitisk forskning som stöd för beslutsfattandet inom arbets- och näringspolitiken" innehåller en sammanfattning av nya utmaningar och tyngdpunktsområden inom forskningen, vilka baserar sig på de aktuella utgångspunkterna för arbets- och näringspolitiken. Först görs en överblick över den gångna programperioden för arbetspolitisk forskning åren 2003-2007 samt den forskning som bedrivits inför inledandet av verksamheten vid det nya arbets- och näringsministeriet.

Ett väsentligt inslag i beredningen av den arbetspolitiska forskningen har varit samarbete mellan arbetsministeriet, dess förvaltningsområde och olika intressentgrupper. När forskningsprogrammet nu revideras, beaktas de politikprogram som ingår i regeringsprogrammet – politikprogrammet för arbete, företagande och arbetsliv, politikprogrammet för hälsofrämjande och politikprogrammet för barns, ungas och familjers välfärd. Man beaktar också de informationsbehov som framförts av vissa kommittéer och arbetsgrupper som överväger olika sätt att svara på samhällspolitiskt viktiga utmaningar – kommittén för en reform av socialskyddet, arbetsgruppen som reformerar balansen mellan flexibilitet och trygghet på arbetsmarknaden och i arbetslivet, ledningsgruppen för en totalreform av den yrkesinriktade vuxenutbildningen samt arbetsgruppen som behandlar matchningen på arbetsmarknaden. Man kommer också att samarbeta med sektionerna i delegationen för sektorforskning som bildades år 2007. Deras forskningsprogram och insatser är för

sin del arbets- och näringspolitiska. Inom arbetslivsforskningen fortsätter samarbetet med arbetsmarknadsorganisationerna i och med genomförandet av forskningsinitiativ som de tagit.

Den åldrande befolkningen och globaliseringen av ekonomin påverkar den arbetspolitiska verksamhetsmiljön och bildar också de centrala utgångspunkterna för föreliggande forskningsprogram. Arbetspolitikens uppgift är att lindra de minskande arbetskraftsresursernas konsekvenser för verksamheten på arbetsmarknaden och arbetslivet. Minskningen av arbetskraftsresurserna kräver ökade sysselsättningsgrader och förbättrad integrering av outnyttjade arbetskraftsresurser i arbetslivet. Det är också möjligt att svara på utmaningen genom att man utvecklar arbetsomständigheterna och arbetslivets kvalitet i allmänhet, eftersom detta ökar arbetets attraktivitet. Förutom att äldre arbetstagare ska fortsätta i arbetslivet bör man också fästa särskild uppmärksamhet vid att unga inträder och etablerar sig i arbetslivet. Det går inte att förbättra produktiviteten och välfärden genom att utöka arbetskraften, utan man ska vidareutveckla kompetensen, utbildningen, teknologin, organisationerna och handlings-sätten. Finland har hittills dragit nytta av globaliseringen, vilket också framöver kräver innovativitet av ekonomin i sin helhet, företagen och individerna. Forskningen för sin del kan medföra svar på denna utmaning.

Den arbetspolitiska forskningen kommer också framöver att bestå av arbetslivsforskning och arbetskraftspolitisk forskning. Migrationspolitisk forskning ingår vid behov i båda dessa delområden.

## English Summaries

### **CHANGING BORDERS OF FINNISH AND NORTH-WEST RUSSIAN LABOUR MARKETS**

**Tuukka Arosara**, M.Soc.Sc., Researcher,  
University of Joensuu

**Pertti Koistinen**, Dr. Soc. Sc., Professor,  
University of Tampere

Since the beginning of the 1990's Finnish and Russian labour markets have both gone through a massive transformation processes. In Russian case, the collapse of Soviet Union, privatization and liberal economic policies led to transformation in labour markets. Finnish labour markets were also challenged by recession of early 1990's. Thereafter both countries experienced an enormous economic growth. The economic growth in Finland and Russia has led to increasing cooperation and interaction in economic action, which have had labour market outcomes in both countries. The structural adaptation and labour flexibility were challenged in both

countries. This article explores different forms of Finnish and Russian labour market flexibilities and the role of cross-border interaction in economy and labour markets. The article draws conclusions on future development of interconnected labour markets in North-West Russia and Finland. Special emphasis is set to mutual challenges posed to national labour markets, like population trends, international mobility of labour and how transborder mobility of labour may be effected by the modernisation of Russian economic and policies.

## **THE CHALLENGE OF INCREASING DIVERSITY FOR HUMAN RESOURCE MANAGEMENT**

**Aulikki Sippola**, Ph.D., development manager, Tapiola Group

This article is based on the author's doctoral dissertation where diversity management from Human Resource Management (HRM) perspectives was examined. The purpose of the study was to find out what kind(s) of impact(s) increasing workforce diversity has on HRM. This aim was achieved through four sub-studies in 24 organizations, mainly in longitudinal settings. The article reveals that different diversity management paradigms (resistance, discrimination-and-fairness, access-and-legitimacy, learning-and-effectiveness resistance) could be identified in organizations, impacting HRM and explaining the extent to which the activities of the strategic and operational level HRM were reactive or proactive.

The article also shows that in developing workplace multiculturalism by means of a 'working culture bridge group'-method, the provision of information on multiculturalism and interaction training are mainly used to promote the acceptance of cultural diversity; aiming solely to change majority attitudes not organizational measures. Furthermore, in a global setting, through extensive use of various integration mechanisms to carry out a holistic, systemic change process, the case organization was able to achieve more global consistency at the level of diversity philosophy, but was forced to rely on a more multi-domestic approach to implementing diversity policies and practices. The challenges highlighted the peculiarities of the Finnish cognitive and normative institutional context for diversity.

The main findings suggest explicit interrelations between diversity management and strategic/operational HRM, which are associated with the perceived value of diversity. However, HRM was found to have achieved a limited role, because within case organizations, diversity did not attain any significant proactively strategic priority, with the exception of the global organization and a few domestic ones.

## **EXISTENCE OF RECRUITMENT PROBLEMS AT VACANCY ANNOUNCEMENT LEVEL**

**Heikki Räisänen**, Dr. Pol. Sc., Docent of Labour Market Policy, Research Director, Ministry of Employment and the Economy

The idea of this article is to analyse recruitment problems and factors behind them on a more detailed level than before. This kind of analysis is more and more important as Finland is turning towards an era of labour scarcity. This article is based on an analysis applying register-based micro data on vacancies notified at the PES in 2006. The data consists of 260,948 job announcements including a total of 488,460 job vacancies. Vacancy announcement level information on recruitment problems has been combined into this register data. Previous micro level research on this theme in Finland has applied the same register-based data, but the new step taken here is to apply the detailed recruitment problem information.

Estimating the existence of recruitment problem job vacancy announcements shows that demand for specific education for the

vacancy, applying job vacancy information and private sector employer seem to increase the risk of recruitment problem. The risk is at its lowest at 10 main cities and when job vacancy assignment is used, also short-term jobs lasting for three months at maximum seem to lower the risk of recruitment problems. Long vacancy period is part of the definition of PES recruitment problems, but the difference in the duration of the vacancy period between problem vacancies and others is remarkable. Recruitment problems are relatively more common in the countryside than in cities and smaller towns.

Within the problem vacancies group, also the reasons for the problems and measures to help them are analysed as well as possibilities of the authorities to affect the problems.

The PES assessment on the possibilities to help the problems is consistent with the survival order of vacancy periods: when the local PES states that authorities have a possibility to help the problems the probability for the vacancy period to come to an end is 28 per cent higher on average compared to the group without any possibilities. The group having partial possibilities to help the problems lies between these two.

The outcome on the good effects of the job assignments is consistent with previous research. It is probable that the high density of the labour market in the main cities also helps to avoid recruitment problems. In the rural regions of the country, recruitment problems are difficult to solve.

## Recent Labour Policy Studies

*Hynninen Sanna-Mari, Ritsilä Jari, Haapanen Mika ja Esa Storhammar Esa (2007). Employment effects of investment subsidies and assessment of the effects. Labour policy study No. 336. Ministry of labour, Helsinki.*

The study examines the effects on general employment of the investment subsidies that were paid during 2002-2004 and that are based on employment and mediated by Employment and Economic Development Centres. The effects were studied in terms of different regions: Southern and Western Finland, Eastern Finland, and Northern Finland, as well as in the scale of the whole country. The research material consists of telephone enquiries addressed to the persons who carried out the investment projects, Internet questionnaires directed to the officials working at Employment and Economic Development Centres, the register material of

Ministry of Labour, the documents related to the subsidy decisions, and the material collected in case studies.

The report presents six development initiatives that concern the allocation of the investment subsidies and the functioning of the assessment system of employment effects. The initiatives recommend that in the regions of Eastern Finland and Northern Finland the attention should be paid to the subsidy regions and the strengths of the local economic life, as well as to the innovativeness from the employment viewpoint.

Moreover, the initiatives suggest that a more specific analysis of the role of investment subsidies in implementing the projects should be carried out in Southern and Western Finland. The advance and subsequent assessments of the employment effects are recommended to be carried out at Employment and Economic Development Centres gradually according to the phase of investments in which the employment effects are expected to emerge.



The employment policy research programme 2008-2011. *Labour policy study No. 337. Ministry of Labour 2007, Helsinki.*

The employment policy research programme 2008-2011 "Employment policy research to support decision-making in employment and economic policy" includes a summary of the new research-related challenges and focuses, based on the strategic premises for the topical employment and economic policy. To begin with, a review of the past research period in employment policy 2003-2007, as well as studies carried out on the threshold of the introduction of the new Ministry of Employment and Economic Development.

A central factor in the preparation of employment policy research has been the cooperation between the Ministry of Labour, the labour administration and different interest groups. In the current renewal of the research programme, consideration will be given to the policy programmes included in the Government programme – the Policy programme for employment, entrepreneurship and worklife, the Policy programme for health promotion and the Policy programme for the well-being of children, youth and families. Consideration will also be given to the information needs presented by some committees and working groups considering how to meet important challenges related to social policy – the Committee to reform the social security system, the Working group considering the balance between flexibility and security on the labour market and in work life, the Steering group for the total reform of vocational adult training, and the Working group dealing with labour market matching. There will also be cooperation with the sections of the Advisory Board for Sector Re-

search, established in 2007. Their research programmes and focuses are on their part related to employment and economic policy. In work life research, the cooperation with labour market organisations will continue along with the studies carried out according to their research initiatives.

The ageing population and the economic globalization affect the operational environment of employment policy, and they also form the central premises for the present research programme. Employment policy has the task of reducing the effects of the decrease in labour resources on the labour market and in work life. The decreasing labour resources require increased employment rates and improved work life integration of labour resources not in use. The challenge can also be met by developing working conditions and work life in general, since it will increase the attractiveness of work. Besides continued work careers for elderly people, special consideration should be given to young people entering the labour market and work life, and their staying there. Productivity and welfare cannot be improved by increasing the labour force, but by developing the competence, the training and education system, the technology, the organisations and the ways of action. Until now, Finland has gained from the globalisation, which also in the future will require innovation from the economy as a whole, enterprises and individuals. On its part, research can find answers to how to meet this challenge. Employment policy research will also in the future include work life research and labour policy research. If necessary, migration policy research will be included in both these fields.

## KUVIOIDEN LUETTELO

	Sivu
1. Työvoima ja työvoimaosuudet .....	4*
2. Työvoimaosuudet sukupuolen mukaan	4*
3. Työlliset ja työllisyysasteet .....	5*
4. Työllisyysasteet sukupuolen mukaan..	5*
5. Työllisyysasteet TE-keskuksittain .....	6*
6. Työlliset toimialoittain .....	7*
7. Työttömyysasteet työvoimatutki muksen mukaan .....	8*
8. Työttömät työvoimatutkimuksen sekä työnvälitystilaston mukaan. Kausipuh- distetut neljännesvuosiluvut .....	8*
9. Työttömät työnhakijat työnvälityksessä kuukausittain .....	9*
10. Työttömät työvoimatutkimuksen mu- kaan kuukausittain.....	9*
11. Työttömät työnhakijat ja avoimet pai- kat työnvälityksessä kuukausittain ja kausitasoitettuina .....	10*
12. Työttömät työnhakijat työnvälityksessä kuukausittain sukupuolen mukaan .....	10*
13. Työttömät työnhakijat työnvälityksessä ikäryhmittäin, neljännesvuosittain .....	11*
14. Työttömät työnhakijat työttömyyden keston mukaan, kesto viikkoina .....	11*
15. Kuukauden uudet työnhakijat ja uudet työttömät työnvälityksessä neljännes- vuosittain .....	12*
16. Avoimet työpaikat kuukauden aikana sekä näistä uudet avoimet työpaikat työnvälityksessä neljännesvuosittain...	12*
17. Koulutus- ja tukitoimenpiteillä sijoitetut.....	13*
18. Työvoima- ja elinkeinokeskusten alueet .....	14*
19. Työttömyysasteet työvoima- ja elinkei- nokeskusalueittain vuonna 2007, työ- voimatutkimuksen mukaan .....	15

## LIST OF CHARTS

	Page
1. Labour force and labour force participation rates .....	4*
2. Labour force participation rates by sex	4*
3. Employed persons and employment rates .....	5*
4. Employment rates by sex.....	5*
5. Employment rates by administrative district.....	6*
6. Employed persons by industry .....	7*
7. Unemployment rates by Labour Force Survey .....	8*
8. Unemployed persons according to the Labour Force Survey and Employment Service Statistics. Seasonally adjusted quarterly figures .....	8*
9. Unemployed persons seeking work at the Employment Service. Original monthly figures .....	9*
10. Unemployed persons according to the Labour Force Survey. Original monthly figures.....	9*
11. Unemployed persons seeking work and unfilled vacancies at the Employment Service, orig. monthly figures and seasonally adjusted fig.....	10*
12. Unemployed persons seeking work at the Employment Service by sex, monthly figures.....	10*
13. Unemployed jobseekers at the Em- ployment Service by age, quart.fig.....	11*
14. Unemployed persons seeking jobs at the Employment Service by duration of unemployment (in weeks) .....	11*
15. New jobseekers and new unemployed during a month at the Employment Service, quarterly figures .....	12*
16. Vacancies during a month and of these new vacancies at the Employment Service, quarterly figures .....	12*
17. Participants in different measures .....	13*
18. Administrative districts of Ministry of Labour .....	14*
19. Unemployment rates by administrative districts in the year 2007, according to the Labour Force Survey.....	15*

## TAULUKOIDEN LUETTELO

## VÄESTÖ JA TYÖVOIMA

	Sivu
1. 15-74-vuotias väestö iän ja sukupuolen mukaan .....	16*
2. 15-74-vuotias väestö työvoimaan kuulumisen mukaan .....	17*
3. Työvoima iän ja sukupuolen mukaan ..	18*
4. Työvoimaosuudet iän ja sukupuolen mukaan .....	19*

## TYÖLLISET

5. Työlliset toimialoittain, molemmat sukupuolet (supistettu luokitus) .....	20*
6. Työlliset toimialoittain, miehet (supistettu luokitus).....	21*
7. Työlliset toimialoittain, naiset (supistettu luokitus).....	22*
8. Työlliset toimialoittain .....	23*
9. Työlliset ammattiaseman mukaan .....	25*
10. Työlliset normaalin työajan mukaan ..	26*

## TYÖTTÖMYYS

11. Työttömyys ja työttömyysasteet työvoimatutkimuksen mukaan .....	27*
12. Työttömyysasteet iän ja sukupuolen mukaan, työvoimatutkimuksen perusteell.....	28*
13. Työttömät työnhakijat työnvälityksessä sukupuolen mukaan sekä lomautetut ja lyhennetyllä työviikolla olevat .....	29*
14. Työttömät työnhakijat iän ja sukupuolen mukaan .....	30*
15. Työttömät työnhakijat työnvälityksessä ammattittain.....	31*
16. Työttömät työnhakijat työttömyyden keston mukaan.....	34*
17. Päättäneiden työttömyysjaksojen keskimääräinen kesto iän ja sukupuolen mukaan .....	35*

## LIST OF TABLES

## POPULATION AND LABOUR FORCE

	Page
1. Population from 15 to 74 years by age and sex.....	16*
2. Population from 15 to 74 years by activity.....	17*
3. Labour force by age and sex .....	18*
4. Labour force participation by age and sex .....	19*

## EMPLOYED PERSONS

5. Employed persons by industry, both sexes (condensed classification).....	20*
6. Employed persons by industry, males (condensed classification) .....	21*
7. Employed persons by industry, females (condensed classification) .....	22*
8. Employed persons by industry .....	23*
9. Employed persons by industrial status .....	25*
10. Employed persons by normal hours of work.....	26*

## UNEMPLOYMENT

11. Unemployment and unemployment rates according to the Labour Force Survey .....	27*
12. Unemployment rates by age and sex according to the Labour Force Survey .....	28*
13. Unemployed jobseekers at the Employment Service by sex, and persons laid off and on reduced working week .....	29*
14. Unemployed jobseekers at the Employment Service by age and sex .....	30*
15. Unemployed jobseekers at the Employment Service by occupation .....	31*
16. Unemployed jobseekers at the Employment Service by duration of unemployment .....	34*
17. Average duration of the completed spells of unemployment by age and sex .....	35*

## TYÖNVÄLITYSTOIMINTA

18. Avoimet työpaikat työnvälityksessä ammateittain .....	36*
19. Työnvälitystoiminta: työnhakijat.....	39*
20. Työnvälitystoiminta: avoimet työpai- kat.....	40*

## EMPLOYMENT SERVICE

18. Vacancies at the Employment Service by occupation .....	36*
19. Employment Service: jobseekers .....	39*
20. Employment Service: vacancies .....	40*

## TYÖVOIMAPOLIITTISET TOIMENPITEET

21. Koulutus- ja tukitoimenpiteillä sijoitetut.....	41*
22. Työvoimakoulutus .....	42*
23. Työttömien toimeentuloturva .....	43*

## LABOUR MARKET POLICY MEASURES

21. Participants in different measures .....	41*
22. Labour market training.....	42*
23. Unemployment security .....	43*

## KANSAINVÄLISTÄ TILASTOA

24. Siirtolaisuus .....	44*
25. Työttömyysasteet eräissä OECD- maissa.....	45*

## INTERNATIONAL STATISTICS

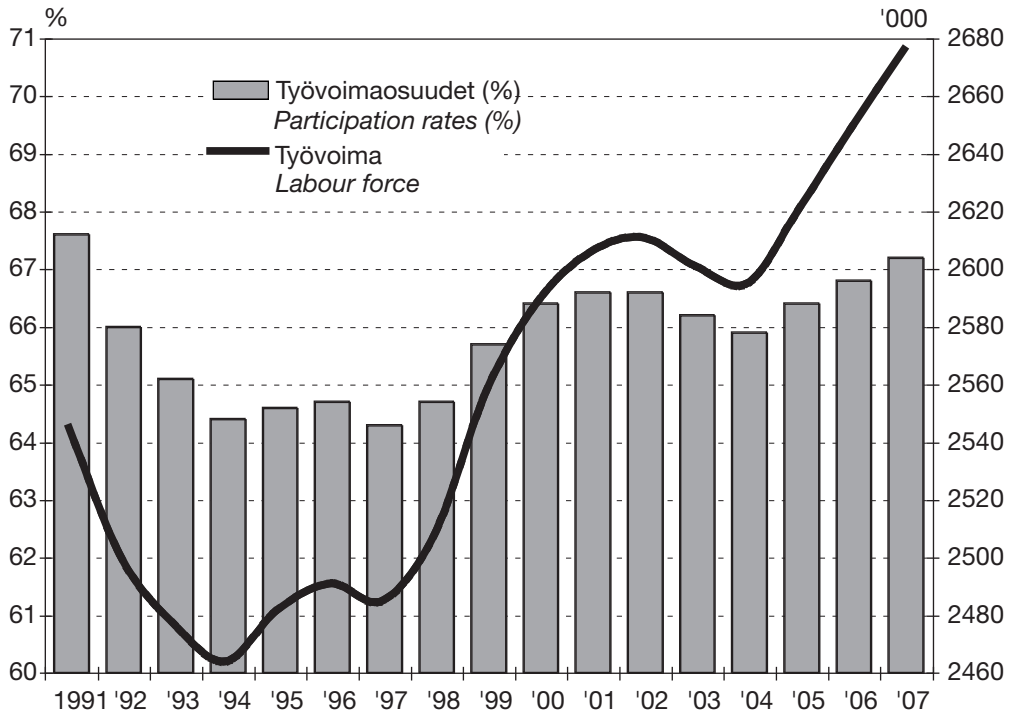
24. Migrations to and from Finland .....	44*
25. Unemployment rates in some OECD countries .....	45*

## ALUEELLISET TAULUKOT

26. Työvoima TE-keskusalueittain .....	46*
27. Työlliset TE-keskusalueittain .....	47*
28. Työllisyysasteet TE-keskusalueittain työvoimatutkimuksen perusteella.....	48*
29. Avoimet työpaikat työnvälityksessä TE-keskusalueittain.....	49*
30. Työttömyysasteet TE-keskusalueit- tain työvoimatutkimuksen perusteella	51*
31. Työttömät työnhakijat työnvälitykses- sä TE-keskusalueittain.....	52*
32. Työttömyyden kesto keskimäärin TE-keskusalueittain .....	54*
33. Yli vuoden työttömänä olleiden osuus kaikista työttömistä TE-keskusalueit- tain.....	55*

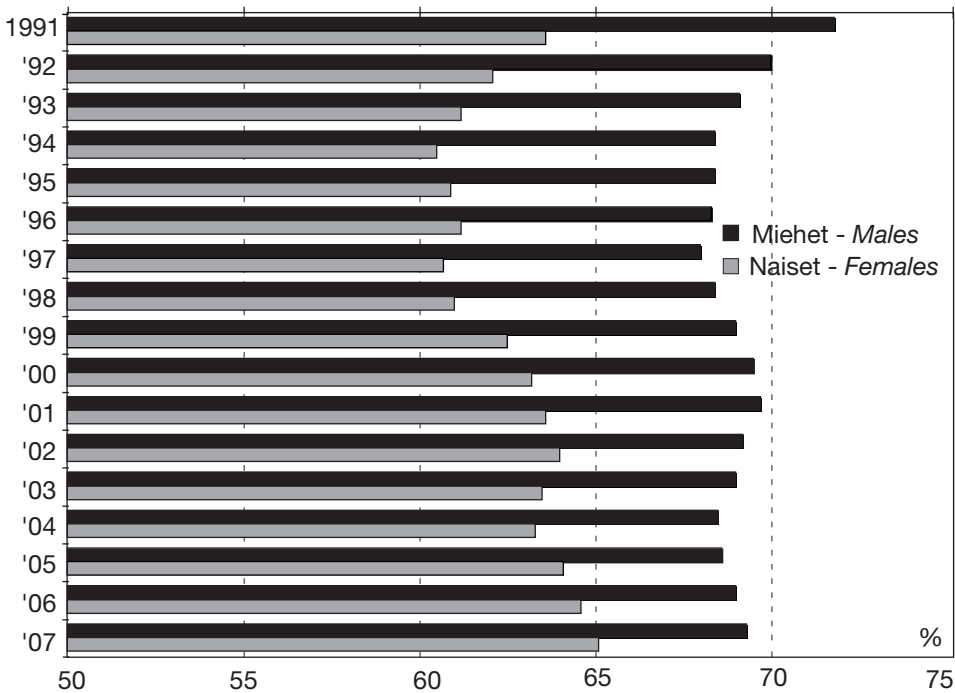
## TABLES BY DISTRICT .....

26. Labour force by administrative district	46*
27. Employed persons by administrative district .....	47*
28. Employment rates by administrative district according to the Labour Force Survey .....	48*
29. Vacancies at the Employment Service by administrative district.....	49*
30. Unemployment rates by administrative district according to the Labour Force Survey .....	51*
31. Unemployed jobseekers at the Em- ployment Service by administrative district .....	52*
32. The average duration of unemploy- ment by administrative district.....	54*
33. Jobseekers unemployed over a year, proportion of all unemployed, by ad- ministrative district.....	55*



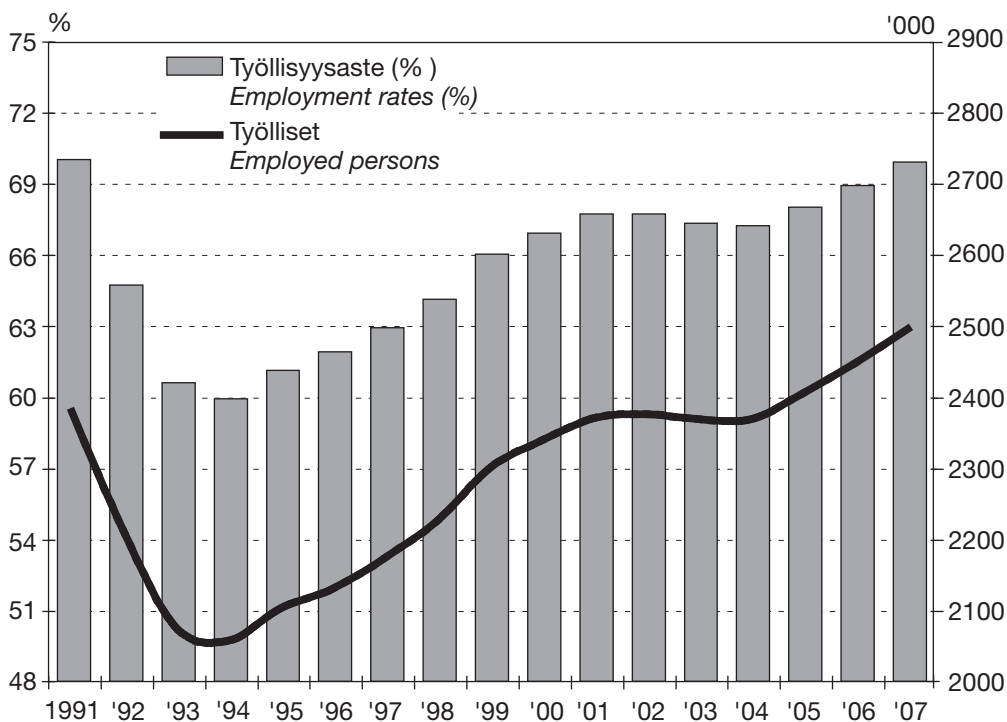
Kuvio 1. Työvoima ja työvoimaosuudet

Chart 1. Labour force and labour force participation rates



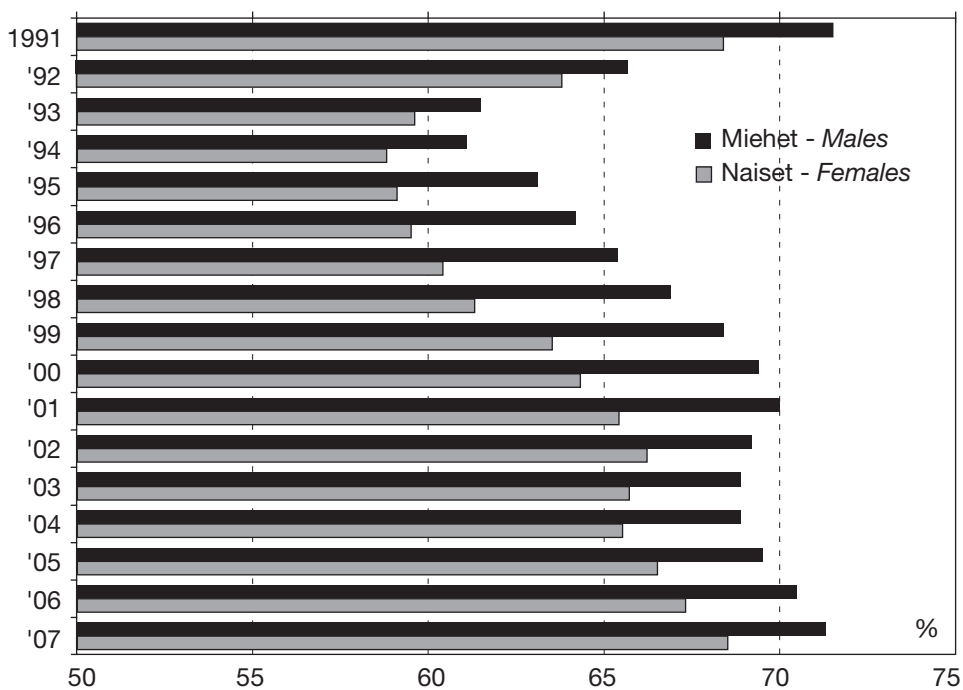
Kuvio 2. Työvoimaosuudet sukupuolen mukaan

Chart 2. Labour force participation rates by sex



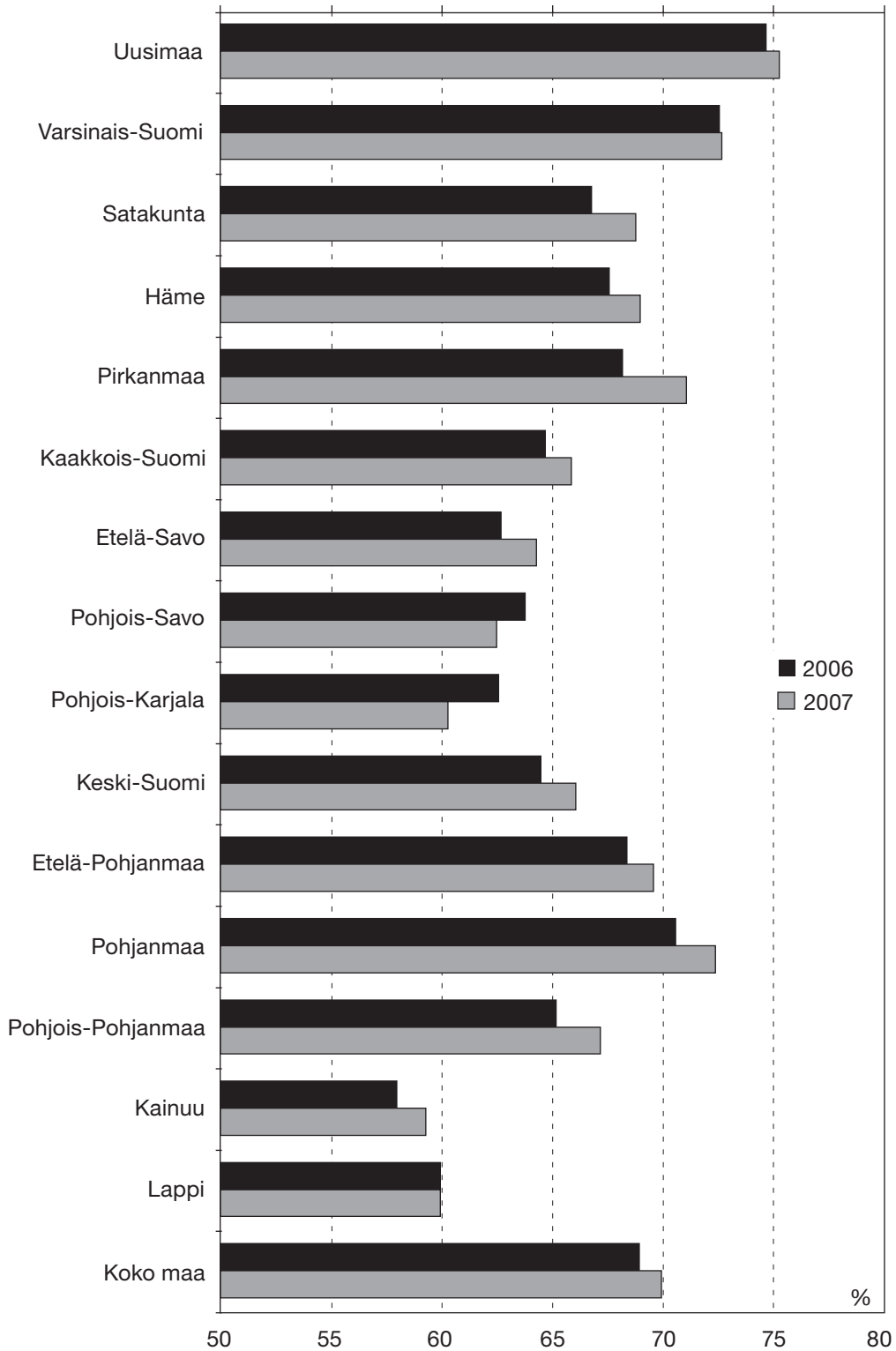
Kuvio 3. Työlliset ja työllisyysasteet

Chart 3. Employed persons and employment rates



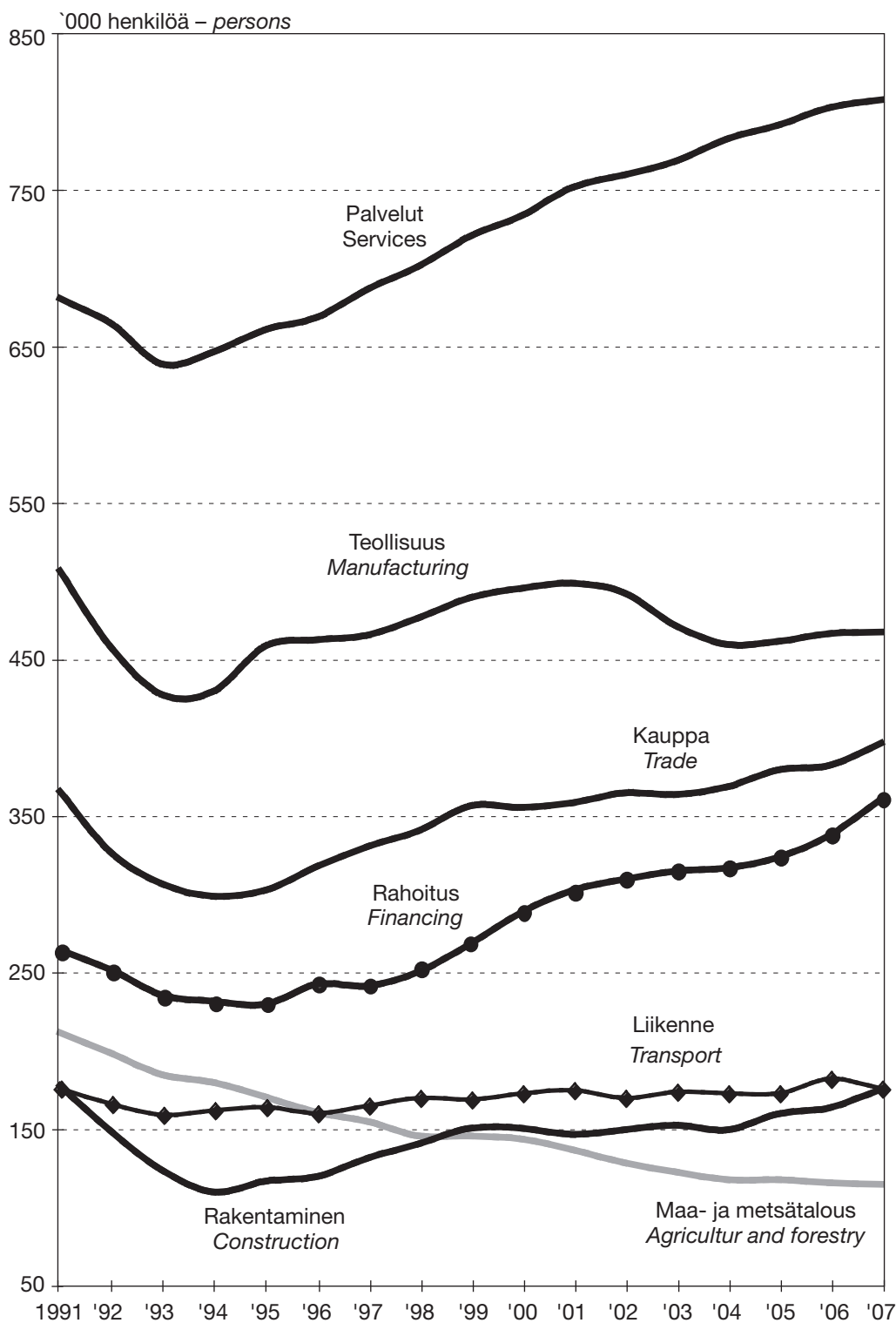
Kuvio 4. Työllisyysasteet sukupuolen mukaan

Chart 4. Employment rates by sex



Kuvio 5. Työllisyysasteet TE-keskuksittain

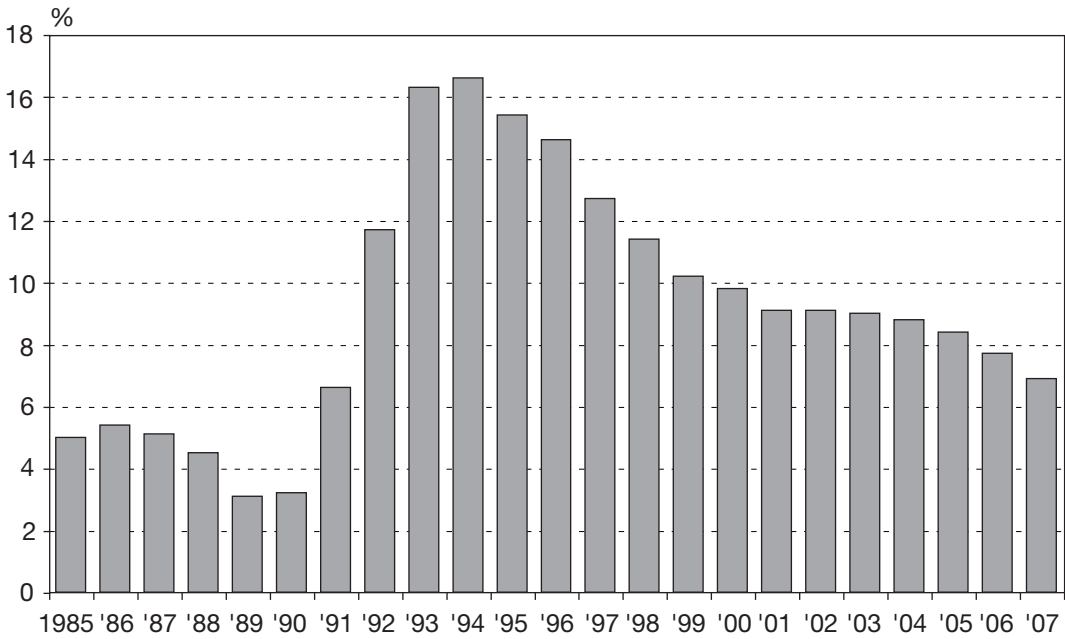
Chart 5. Employment rates by administrative district



Kuvio 6. Työlliset toimialoittain

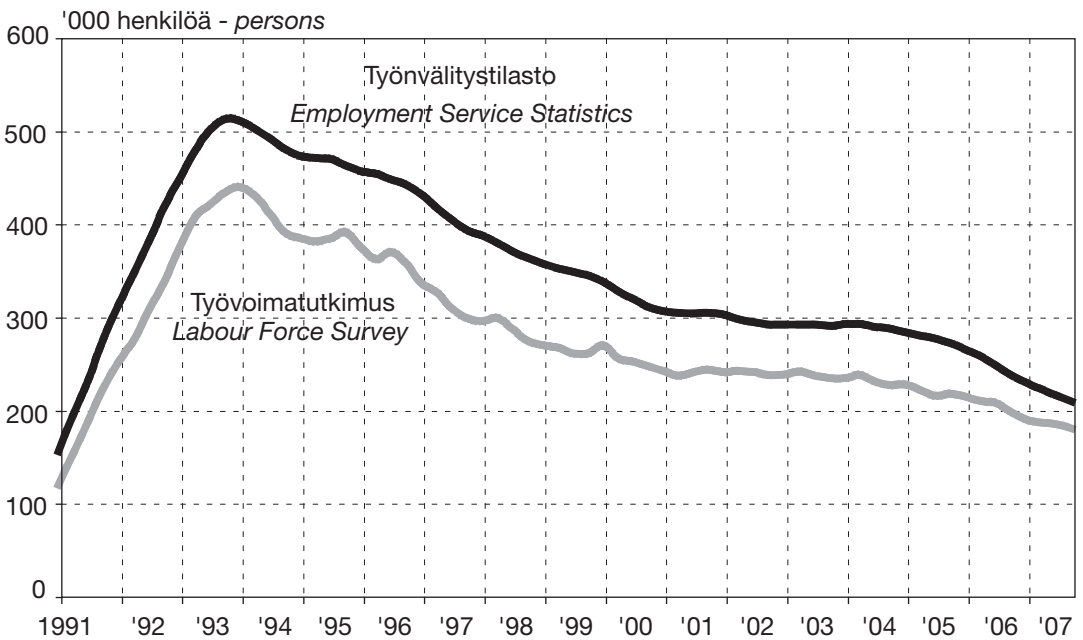
Chart 6. Employed persons by industry





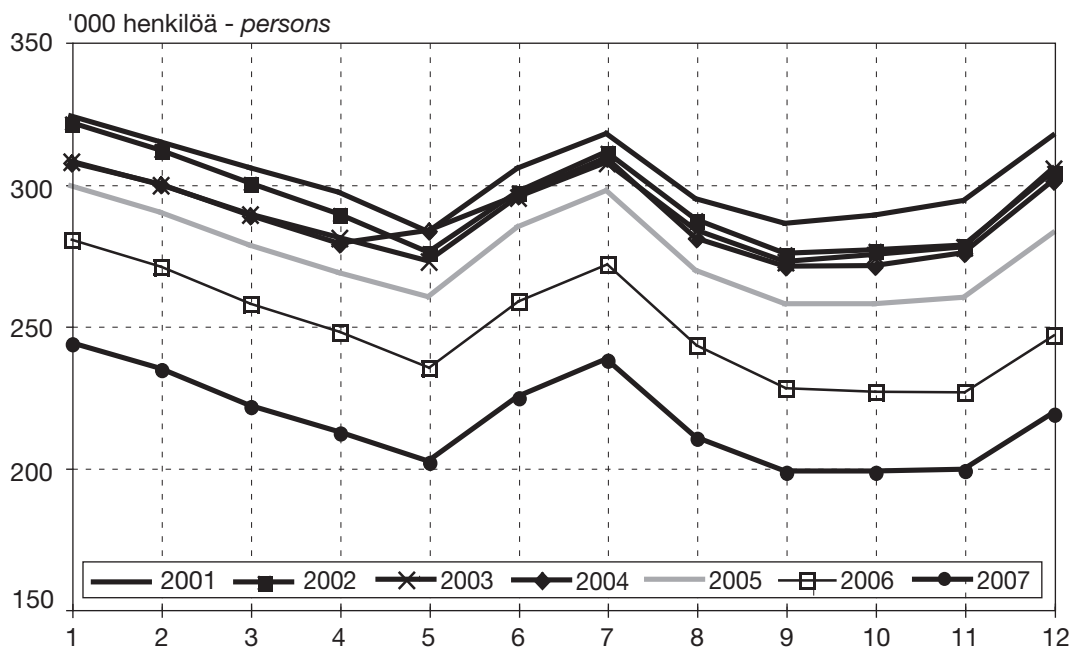
Kuvio 7. Työttömyysasteet työvoimatutkimuksen mukaan. Vuodesta 1989 alkaen ILO/EU-määritelmän mukaan

Chart 7. Unemployment rates by Labour Force Survey. From 1989, according to ILO/EU definition



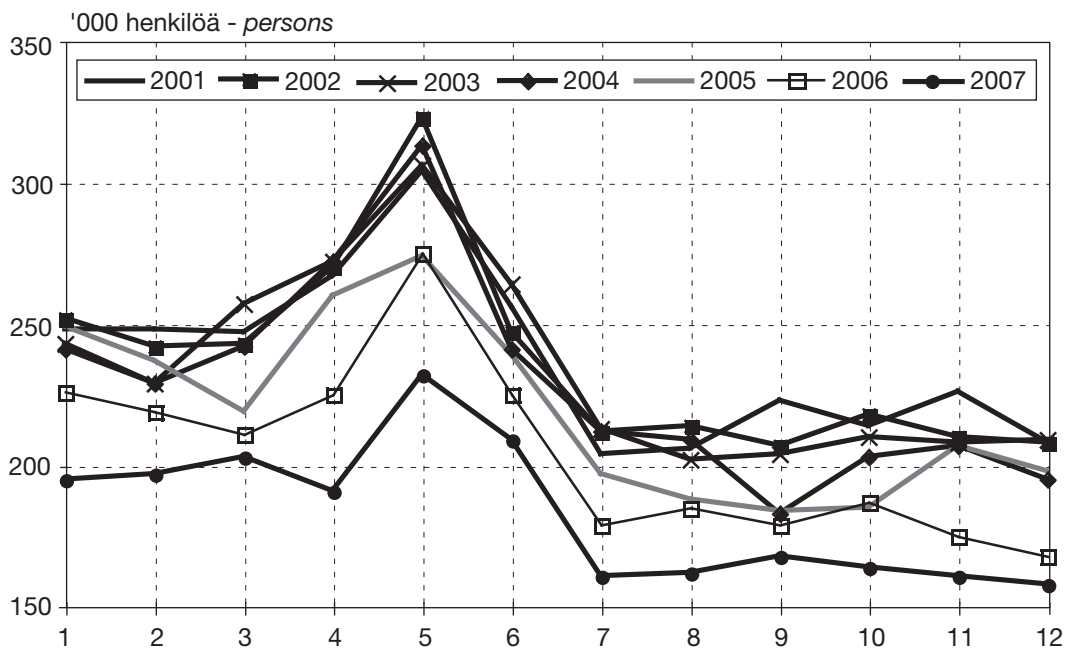
Kuvio 8. Työttömät työvoimatutkimuksen sekä työnvälitystilaston mukaan. Kausipuhdistetut neljännesvuosiluvut

Chart 8. Unemployed persons according to the Labour Force Survey and according to the Employment Service Statistics. Seasonally adjusted quarterly figures



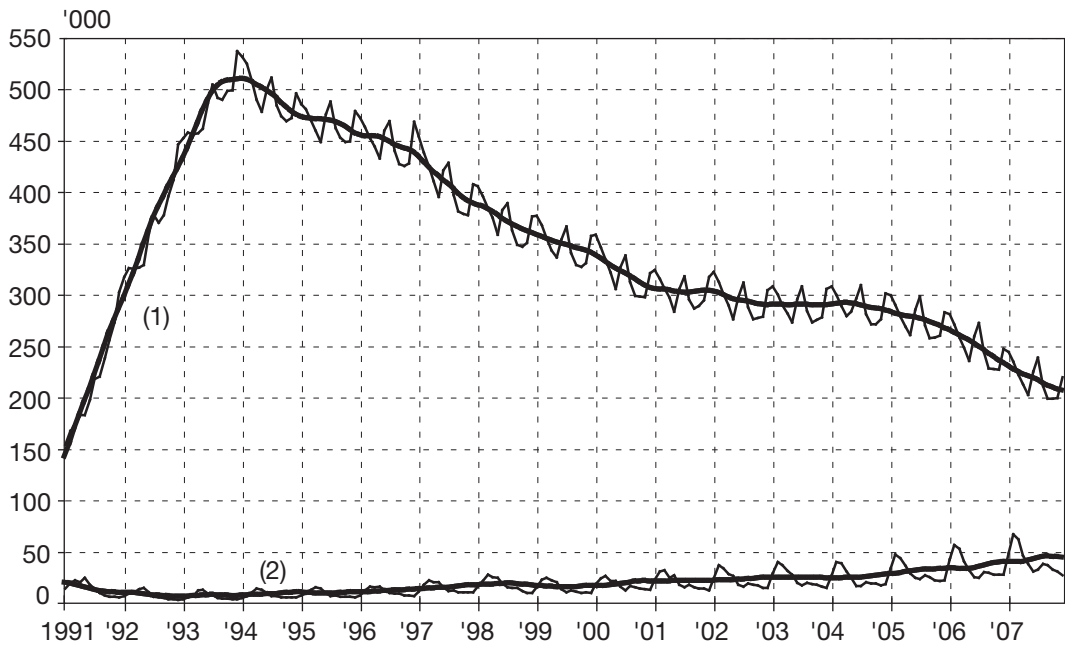
Kuvio 9. Työttömät työnhakijat työnvälityksessä kuukausittain

Chart 9. Unemployed persons seeking work at the Employment Service. Original monthly figures



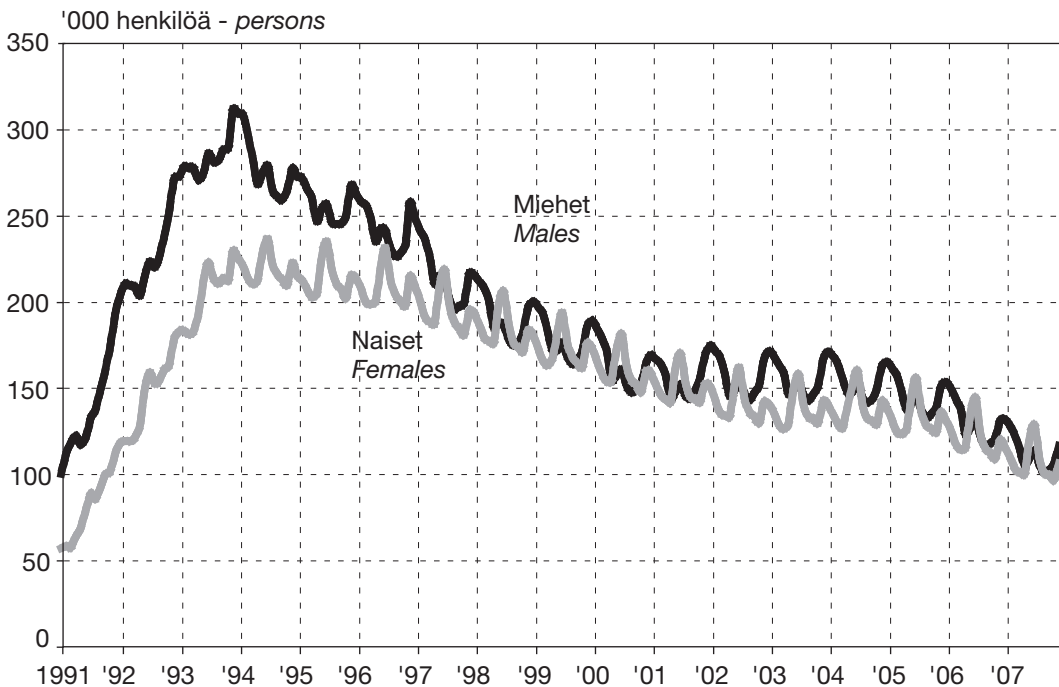
Kuvio 10. Työttömät työvoimatutkimuksen mukaan kuukausittain

Chart 10. Unemployed persons according to the Labour Force Survey. Original monthly figures



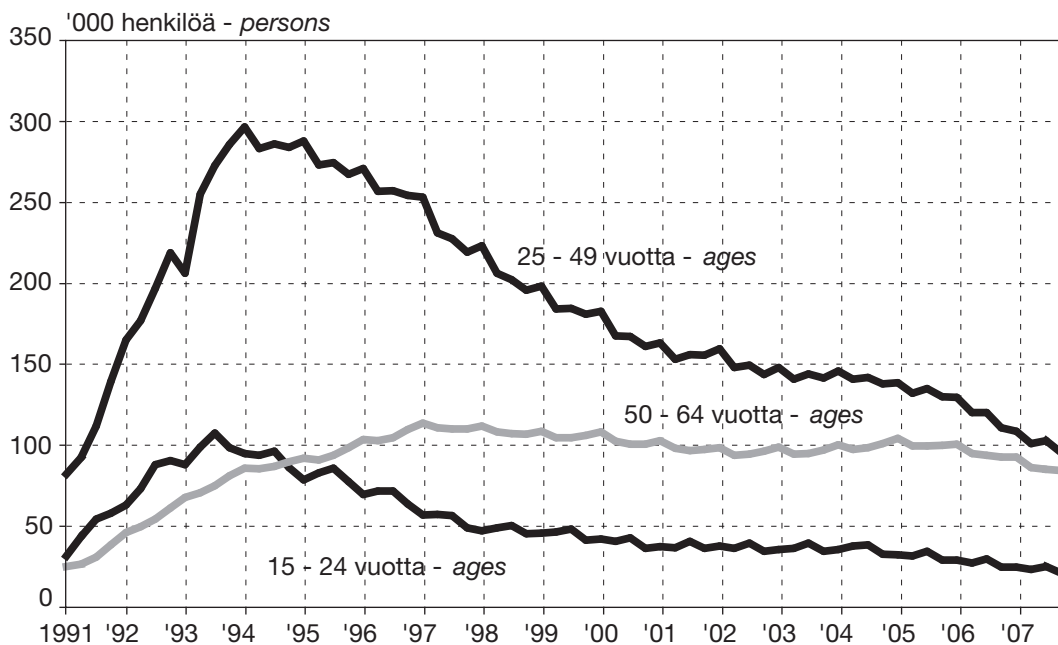
Kuvio 11. Työttömät työnhakijat (1) ja avoimet paikat (2) työnvälityksessä kuukausittain ja kausitasoitettuina

Chart 11. Unemployed persons seeking work (1) and unfilled vacancies (2) at the Employment Service, original monthly figures and seasonally adjusted figures



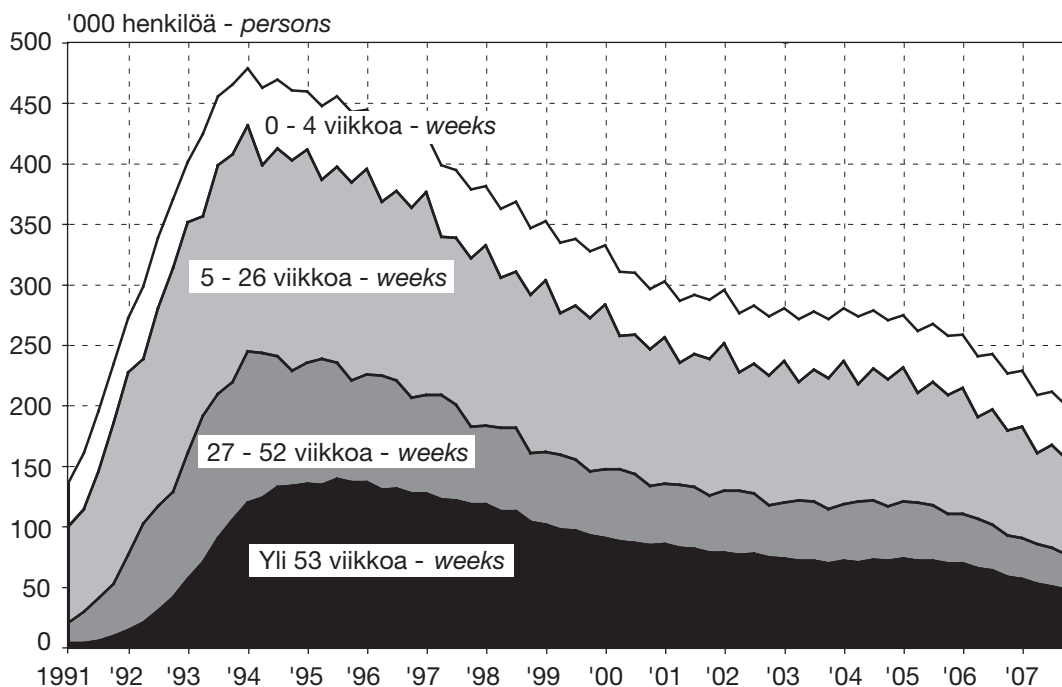
Kuvio 12. Työttömät työnhakijat työnvälityksessä kuukausittain sukupuolen mukaan

Chart 12. Unemployed persons seeking work at the Employment Service by sex, monthly figures



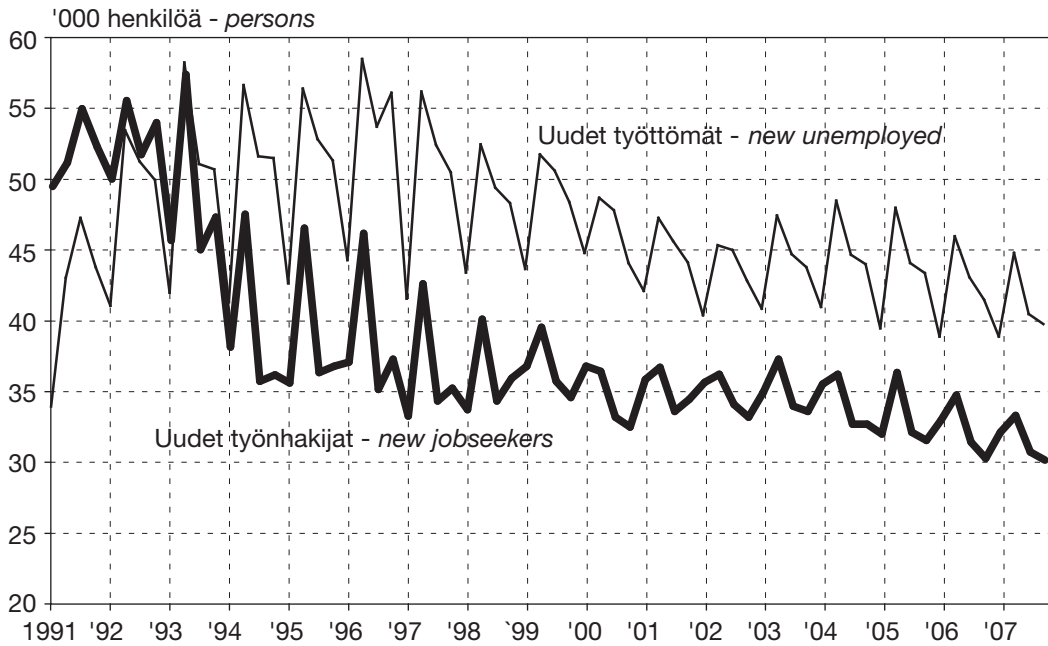
Kuvio 13. Työttömät työnhakijat työnvälityksessä ikäryhmittäin, neljännesvuosittain

Chart 13. Unemployed jobseekers at the Employment Service by age, quarterly figures



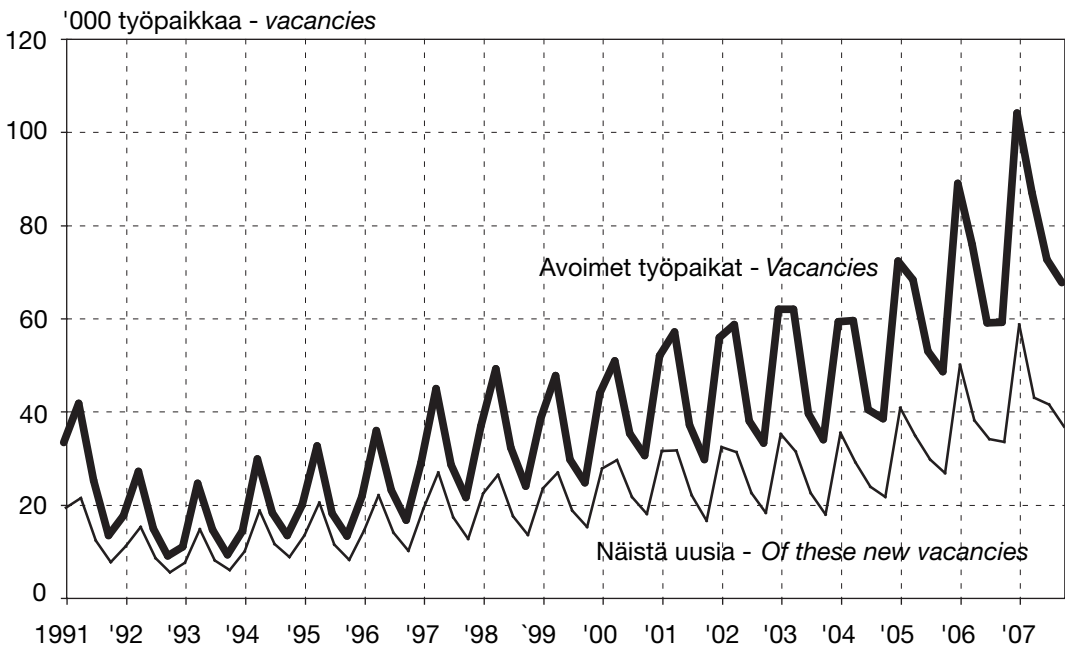
Kuvio 14. Työttömät työnhakijat työttömyyden keston mukaan, kesto viikkoina

Chart 14. Unemployed persons seeking jobs at the Employment Service by duration of unemployment, duration in weeks



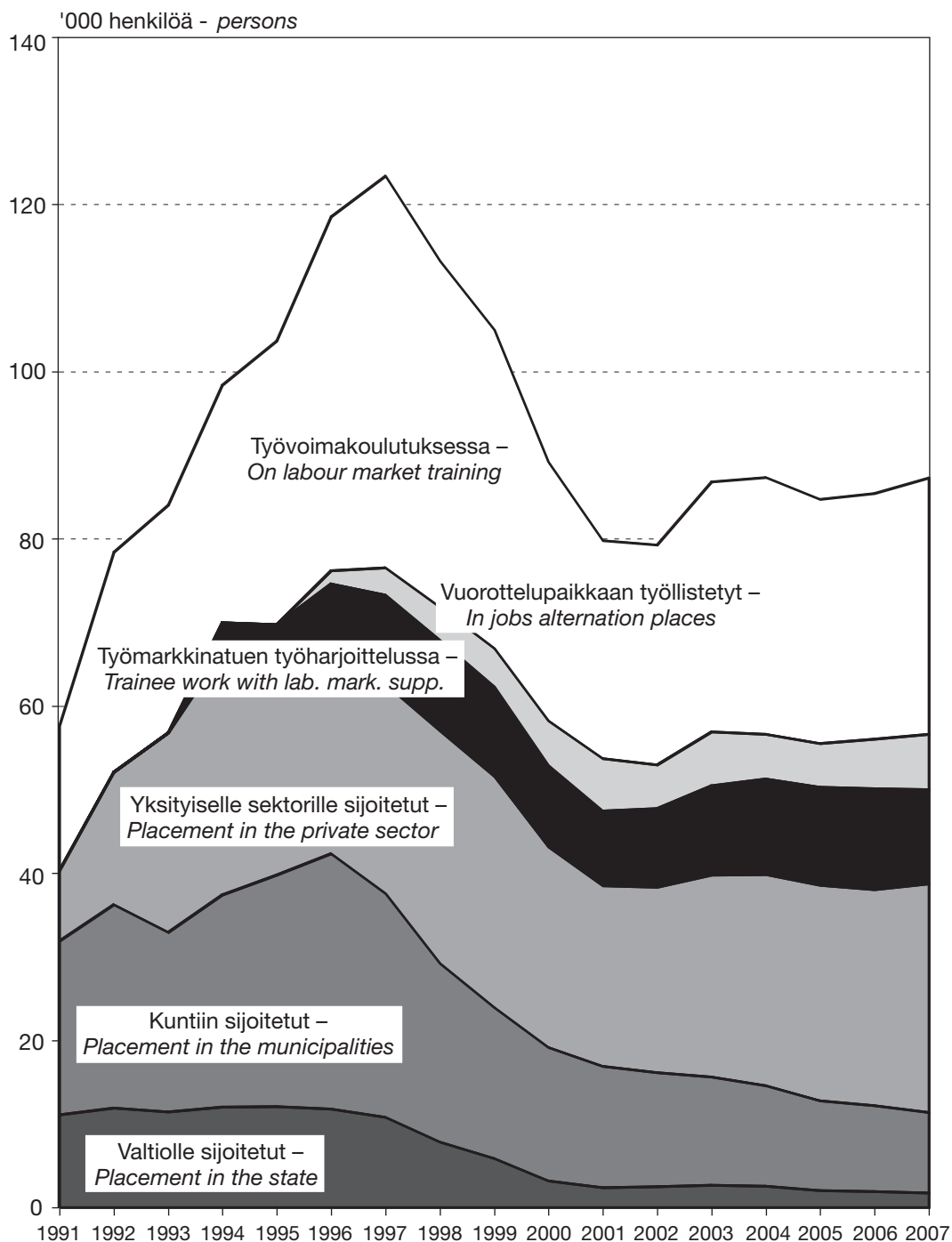
Kuvio 15. Kuukauden uudet työnhakijat ja uudet työttömät työnvälityksessä neljännesvuosittain

Chart 15. New jobseekers and new unemployed during a month at the Employment Service, quarterly figures



Kuvio 16. Avoimet työpaikat kuukauden aikana sekä näistä uudet avoimet työpaikat työnvälityksessä neljännesvuosittain

Chart 16. Vacancies during a month and of these new vacancies at the Employment Service, quarterly figures



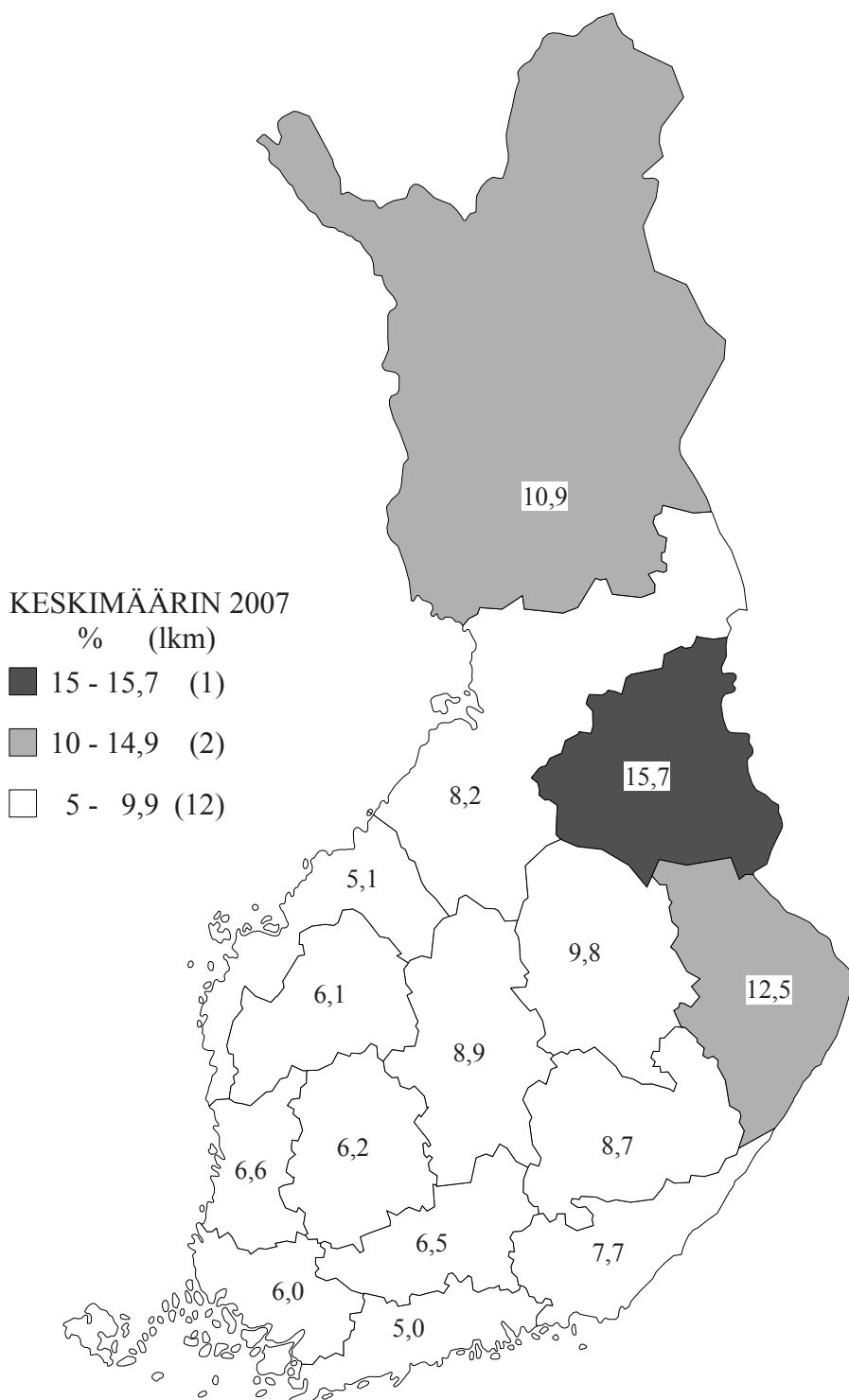
Kuvio 17. Työhallinnon toimenpiteillä sijoitetut

Chart 17. Subsidized employment



Kuvio 18. Työvoima- ja elinkeinokeskusten alueet

Chart 18. Administrative districts of Ministry of Labour



Kuvio 19. Työttömyysasteet työvoima- ja elinkeinokeskusalueittain vuonna 2007, työvoimatutkimuksen mukaan

Chart 19. Unemployment rates by administrative districts in the year 2007, according to the Labour Force Survey



**1. 15 - 74-VUOTIAS VÄESTÖ IÄN JA SUKUPUOLEN MUKAAN**  
**POPULATION FROM 15 TO 74 YEARS BY AGE AND SEX**

Vuosi ja neljännes	Ikä - Age											Yhteensä
	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-74	
Year and quarter	1 000 henkilöä - persons											Total
<b>Molemmat sukupuolet - Both sexes</b>												
1991	306	338	376	381	405	438	333	284	252	255	394	3 761
1992	313	327	375	379	402	430	360	291	251	254	401	3 784
1993	321	312	372	380	396	422	394	288	257	250	409	3 802
1994	327	304	364	382	391	413	420	291	266	245	422	3 825
1995	328	304	353	381	387	407	440	296	272	242	430	3 839
1996	326	308	341	379	382	404	433	326	276	240	434	3 850
1997	326	314	328	376	379	400	426	353	283	241	437	3 862
1998	329	322	314	372	380	394	417	387	280	246	437	3 878
1999	331	327	305	364	381	389	408	412	283	255	435	3 890
2000	332	328	305	353	380	385	402	432	288	261	436	3 901
2001	331	326	309	341	378	380	399	425	317	265	437	3 909
2002	326	326	315	329	375	378	396	418	343	272	439	3 918
2003	322	329	324	315	371	378	390	410	377	269	442	3 926
2004	318	332	329	307	363	380	385	401	401	272	447	3 935
2005	319	333	331	307	353	379	381	395	421	276	452	3 948
2006	323	333	331	312	342	377	377	392	414	305	456	3 963
2007	328	330	332	319	331	375	375	390	407	330	464	3 981
2007 I	326	332	331	316	335	376	375	392	409	315	466	3 973
2007 II	328	330	331	318	333	375	375	390	408	324	465	3 978
2007 III	329	329	332	320	330	374	375	389	407	336	462	3 983
2007 IV	331	328	334	322	326	374	374	388	405	346	462	3 989
<b>Miehet - Male</b>												
1991	157	172	192	195	207	224	169	141	122	118	156	1 853
1992	160	167	192	194	205	220	183	145	122	119	161	1 867
1993	164	160	190	194	202	216	201	143	126	117	166	1 878
1994	167	156	186	196	199	211	214	146	130	115	173	1 891
1995	167	155	180	195	197	207	224	149	133	115	178	1 900
1996	166	157	174	194	195	205	221	164	136	114	183	1 908
1997	166	161	168	192	193	203	217	178	139	115	186	1 917
1998	167	166	162	188	194	200	215	192	138	118	188	1 927
1999	169	168	158	183	192	200	211	204	141	120	189	1 935
2000	171	166	157	179	194	195	207	214	141	127	192	1 942
2001	170	166	162	170	196	189	202	214	154	131	193	1 948
2002	167	167	163	166	195	187	198	213	166	136	195	1 954
2003	162	170	165	161	191	190	194	210	187	130	198	1 959
2004	163	170	170	156	184	193	190	206	201	131	202	1 965
2005	165	169	173	154	180	192	190	200	210	135	205	1 972
2006	168	168	173	156	172	194	189	198	208	148	208	1 981
2007	172	164	173	161	169	190	192	192	206	159	213	1 990
2007 I	171	164	176	156	171	190	191	194	208	151	213	1 986
2007 II	172	163	172	160	167	193	194	192	205	158	213	1 989
2007 III	171	165	171	163	170	188	192	191	208	160	212	1 992
2007 IV	173	163	174	163	168	189	192	191	205	166	212	1 995
<b>Naiset - Female</b>												
1991	150	166	184	186	198	213	164	143	129	137	238	1 908
1992	153	160	183	185	197	210	177	146	129	136	241	1 917
1993	157	153	182	186	194	206	194	145	132	133	243	1 924
1994	160	149	178	187	192	202	206	146	136	129	249	1 933
1995	160	148	173	186	190	200	216	147	139	127	251	1 938
1996	160	150	167	185	187	199	212	162	141	126	251	1 941
1997	159	153	161	184	186	197	209	175	144	126	250	1 945
1998	161	156	151	184	186	194	202	195	143	129	249	1 951
1999	162	160	147	180	189	189	198	208	142	135	245	1 955
2000	161	161	148	174	186	190	194	218	147	134	244	1 958
2001	161	160	147	171	182	191	197	211	163	134	244	1 961
2002	160	159	152	163	180	190	198	205	177	136	244	1 964
2003	159	159	158	153	180	188	196	200	189	139	244	1 967
2004	156	162	160	151	179	187	195	196	200	141	245	1 970
2005	154	165	159	153	173	187	190	195	211	142	247	1 975
2006	155	166	157	156	171	183	188	195	206	157	248	1 982
2007	156	166	159	158	162	185	183	198	201	171	251	1 990
2007 I	155	167	155	160	165	186	184	198	202	164	253	1 987
2007 II	156	167	159	158	166	183	182	199	203	167	252	1 989
2007 III	158	164	161	157	160	186	183	197	199	176	250	1 991
2007 IV	158	165	160	159	158	185	183	196	200	179	250	1 994

Lähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimus - Source: Statistics Finland, Labour Force Survey

**2. 15 - 74-VUOTIAS VÄESTÖ TYÖVOIMAAN KUULUMISEN MUKAAN**  
**POPULATION FROM 15 TO 74 YEARS BY ACTIVITY**

Vuosi ja neljännes	15 -74- vuotias väestö	Työvoima - <i>Labour force</i>			Työvoimaan kuulumattomat - <i>Persons not in labour force</i>		
		Yhteensä	Työlliset	Työttömät	Yhteensä	Koululaiset, opiskelijat	Kotitaloustyötä tekevät
<i>Year and quarter</i>	<i>Population from 15 to 74 years</i>	<i>Total</i>	<i>Employed</i>	<i>Unemployed</i>	<i>Total</i>	<i>Students</i>	<i>Performing domestic work</i>
1 000 henkilöä - <i>persons</i>							
1961	3 133	2 147	2 121	26	986	..	..
1962	3 187	2 160	2 132	28	1 027	..	..
1963	3 240	2 158	2 126	32	1 082	..	..
1964	3 291	2 186	2 153	33	1 105	..	..
1965 <sup>1</sup>	3 215	2 185	2 155	30	1 030	..	..
1966	3 249	2 192	2 159	33	1 057	..	..
1967	3 288	2 177	2 114	63	1 111	..	..
1968	3 324	2 158	2 073	85	1 166	..	..
1969	3 341	2 158	2 097	61	1 183	..	..
1970 <sup>1</sup>	3 349	2 263	2 217	46	1 086	..	..
1971	3 379	2 270	2 215	55	1 109	298	328
1972	3 422	2 277	2 215	62	1 145	310	310
1973	3 461	2 322	2 265	57	1 139	316	272
1974	3 495	2 370	2 326	44	1 125	329	231
1975	3 522	2 374	2 312	62	1 148	339	213
1976	3 542	2 370	2 278	92	1 172	303	225
1977	3 560	2 371	2 232	140	1 189	311	206
1978	3 579	2 372	2 200	172	1 207	319	207
1979	3 597	2 399	2 256	143	1 198	318	192
1980	3 616	2 442	2 328	114	1 174	310	181
1981	3 636	2 474	2 353	121	1 162	313	169
1982	3 659	2 512	2 377	135	1 147	324	149
1983	3 681	2 528	2 390	138	1 153	326	149
1984	3 697	2 546	2 413	133	1 152	319	141
1985	3 708	2 566	2 437	129	1 142	308	130
1986	3 716	2 569	2 431	138	1 148	304	119
1987	3 720	2 554	2 423	130	1 167	300	106
1988	3 720	2 546	2 431	116	1 174	298	104
1989 <sup>1</sup>	3 725	2 588	2 507	80	1 138	273	105
1990	3 737	2 586	2 504	82	1 151	282	107
1991	3 761	2 544	2 375	169	1 217	308	114
1992	3 784	2 499	2 206	292	1 285	349	117
1993	3 802	2 476	2 071	405	1 326	366	117
1994	3 825	2 463	2 054	408	1 362	384	117
1995	3 839	2 481	2 099	382	1 358	375	116
1996	3 850	2 490	2 127	363	1 360	383	113
1997	3 862	2 484	2 170	314	1 379	358	105
1998	3 878	2 507	2 222	285	1 370	354	109
1999	3 890	2 557	2 296	261	1 333	325	100
2000	3 901	2 588	2 335	253	1 312	316	97
2001	3 909	2 605	2 367	238	1 304	318	95
2002	3 918	2 610	2 372	237	1 308	324	84
2003	3 926	2 600	2 365	235	1 327	332	88
2004	3 935	2 594	2 365	229	1 342	334	96
2005	3 948	2 620	2 401	220	1 327	332	91
2006	3 963	2 648	2 444	204	1 315	325	93
2007	3 981	2 675	2 492	183	1 306	318	91
2006 I	3 957	2 600	2 381	219	1 357	371	90
2006 II	3 961	2 702	2 461	241	1 259	260	96
2006 III	3 965	2 675	2 494	181	1 290	292	96
2006 IV	3 969	2 614	2 438	176	1 355	377	91
2007 I	3 973	2 613	2 415	198	1 360	371	89
2007 II	3 978	2 735	2 524	210	1 243	255	95
2007 III	3 983	2 705	2 542	164	1 278	283	93
2007 IV	3 989	2 646	2 485	161	1 343	363	88

1. Luvut eivät ole vertailukelpoisia aikaisempien vuosien kanssa työvoimatutkimuksessa tapahtuneiden menetelmämuutosten ja aikasarjojen korjausten vuoksi. - *Due to changes in method and corrections of timeseries in the labour force survey, the figures are not comparable with the figures for earlier years.*

Lähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimus - *Source: Statistics Finland, Labour Force Survey*

**3. TYÖVOIMA IÄN JA SUKUPUOLEN MUKAAN**  
**LABOUR FORCE BY AGE AND SEX**

Vuosi ja neljännes	Ikä - Age											Yhteensä	
	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-74		
Year and quarter	1 000 henkilöä - persons											Total	
<b>Molemmat sukupuolet - Both sexes</b>													
1991	110	232	321	338	367	402	300	237	153	64	20	2 544	
1992	96	213	310	332	360	392	324	244	152	60	16	2 499	
1993	88	198	302	330	353	384	352	242	158	52	16	2 476	
1994	82	184	293	332	347	379	375	245	165	46	15	2 463	
1995	85	177	286	332	348	370	395	251	173	49	15	2 481	
1996	81	181	276	330	345	364	388	278	180	53	14	2 490	
1997	91	194	266	325	340	359	379	296	170	50	15	2 484	
1998	93	206	255	321	342	356	373	327	169	52	15	2 507	
1999	108	217	253	317	343	353	364	351	177	59	15	2 557	
2000	111	224	253	307	341	350	362	370	190	64	17	2 588	
2001	108	223	258	298	341	345	356	366	222	71	17	2 605	
2002	106	220	268	288	337	341	353	358	246	75	18	2 610	
2003	99	221	270	274	329	342	347	350	270	77	20	2 600	
2004	95	217	273	267	321	345	346	341	286	83	20	2 594	
2005	96	225	279	265	313	341	345	339	298	96	23	2 620	
2006	99	229	277	270	303	343	340	338	302	119	28	2 648	
2007	107	234	280	278	295	341	338	336	298	135	33	2 675	
2007	I	80	215	274	273	297	341	338	337	297	129	32	2 613
	II	147	251	281	280	298	344	336	337	300	130	32	2 735
	III	114	248	286	277	294	344	338	333	300	138	33	2 705
	IV	88	220	278	281	290	337	341	336	296	142	36	2 646
<b>Miehet - Male</b>													
1991	56	119	174	185	194	210	152	118	75	36	12	1 330	
1992	48	110	170	180	192	204	165	121	74	33	10	1 308	
1993	44	106	165	180	188	200	181	119	77	28	11	1 298	
1994	42	98	161	182	184	196	192	122	82	26	10	1 294	
1995	43	96	158	183	184	190	201	125	84	27	10	1 300	
1996	42	98	152	181	182	186	198	138	89	29	9	1 303	
1997	44	105	146	178	180	185	193	148	85	28	11	1 303	
1998	44	111	143	174	182	184	194	162	85	29	11	1 317	
1999	52	115	142	171	180	185	188	173	89	30	11	1 336	
2000	52	118	140	168	181	180	187	184	92	36	12	1 350	
2001	50	117	146	160	186	174	180	185	107	39	13	1 357	
2002	47	116	147	156	182	173	177	182	118	42	13	1 352	
2003	45	116	147	151	176	175	173	177	133	42	15	1 351	
2004	44	113	153	144	172	178	170	172	141	43	15	1 346	
2005	45	115	155	143	167	176	172	169	145	51	15	1 353	
2006	47	118	155	145	159	180	170	168	148	61	17	1 367	
2007	50	119	154	151	158	176	173	163	147	69	22	1 380	
2007	I	32	113	152	144	157	175	170	163	144	65	20	1 337
	II	72	128	155	152	157	180	175	162	147	67	20	1 415
	III	54	125	155	154	159	176	174	162	150	70	23	1 403
	IV	40	109	153	154	157	171	174	164	147	72	24	1 364
<b>Naiset - Female</b>													
1991	54	113	147	154	172	192	148	119	78	29	8	1 214	
1992	47	103	140	152	168	188	159	123	78	27	6	1 191	
1993	45	93	137	150	165	184	171	122	81	24	5	1 178	
1994	41	86	133	150	163	183	183	123	83	20	5	1 169	
1995	41	81	128	149	163	181	194	126	88	23	6	1 181	
1996	39	84	125	149	162	178	191	140	90	25	5	1 187	
1997	47	89	120	147	160	174	186	148	85	22	4	1 181	
1998	48	95	112	147	160	173	179	165	85	23	4	1 190	
1999	56	102	112	146	164	168	176	177	88	29	5	1 221	
2000	59	105	112	139	160	170	175	186	98	29	5	1 239	
2001	58	105	112	138	155	171	176	182	115	32	5	1 248	
2002	59	104	122	133	155	168	176	176	127	33	5	1 258	
2003	54	104	123	123	153	167	174	172	137	35	5	1 248	
2004	51	104	120	122	149	167	175	169	145	40	5	1 247	
2005	51	110	124	122	146	165	173	170	153	46	8	1 267	
2006	52	112	122	125	144	164	170	170	154	57	11	1 281	
2007	58	115	126	127	137	166	165	173	151	66	11	1 295	
2007	I	48	102	123	129	140	166	168	174	153	64	12	1 276
	II	75	124	126	128	141	164	161	175	153	63	11	1 320
	III	59	123	130	124	135	168	164	171	150	67	10	1 302
	IV	49	111	126	127	133	166	167	173	149	70	11	1 283

Lähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimus - Source: Statistics Finland, Labour Force Survey

**4. TYÖVOIMAOSUUDET IÄN JA SUKUPUOLEN MUKAAN**  
**LABOUR FORCE PARTICIPATION BY AGE AND SEX**

Vuosi ja neljännes	Ikä - Age											
	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	15-64	15-74
Year and quarter	1 000 henkilöä - persons											
Molemmat sukupuolet - Both sexes												
1991	35,9	68,5	85,4	88,7	90,5	91,9	90,3	83,6	60,9	25,2	75,0	67,6
1992	30,6	65,2	82,7	87,4	89,5	91,1	89,9	83,9	60,5	23,7	73,4	66,0
1993	27,4	63,5	81,3	86,9	89,2	90,9	89,4	83,9	61,6	20,7	72,5	65,1
1994	25,2	60,6	80,6	86,8	88,8	91,7	89,3	84,1	62,0	18,8	71,9	64,4
1995	25,9	58,3	81,0	87,1	89,8	91,1	89,8	84,7	63,4	20,4	72,3	64,6
1996	25,0	58,6	80,9	87,0	90,2	90,3	89,7	85,3	65,0	22,1	72,5	64,7
1997	27,9	61,7	81,1	86,3	89,5	89,7	89,0	83,7	60,0	21,0	72,1	64,3
1998	28,2	63,9	81,2	86,2	90,0	90,5	89,2	84,5	60,5	20,9	72,4	64,7
1999	32,6	66,2	83,0	87,3	90,0	90,9	89,2	85,0	62,4	23,1	73,6	65,7
2000	33,3	68,2	82,9	87,0	89,8	91,1	90,0	85,6	66,2	24,7	74,2	66,4
2001	32,7	68,4	83,4	87,2	90,2	90,7	89,3	86,2	70,0	26,8	74,5	66,6
2002	32,4	67,5	85,0	87,6	89,9	90,3	89,1	85,7	71,6	27,5	74,5	66,6
2003	30,8	67,1	83,6	87,1	88,6	90,5	89,1	85,2	71,7	28,5	74,0	66,2
2004	29,9	65,5	82,9	86,9	88,2	90,8	89,8	85,0	71,4	30,5	73,8	65,9
2005	29,9	67,5	84,1	86,3	88,7	90,0	90,5	85,8	70,9	34,9	74,3	66,4
2006	30,7	68,7	83,7	86,5	88,5	91,0	90,3	86,1	73,0	38,9	74,7	66,8
2007	32,7	70,9	84,3	87,1	89,1	91,1	90,2	86,2	73,3	40,8	75,1	67,2
2007 I	24,5	65,0	82,9	86,4	88,6	90,6	90,0	85,9	72,5	41,1	73,6	65,8
2007 II	44,8	76,1	84,7	87,9	89,5	91,6	89,5	86,3	73,7	40,1	76,9	68,7
2007 III	34,6	75,3	86,0	86,7	89,3	91,8	90,2	85,7	73,8	41,0	75,9	67,9
2007 IV	26,8	67,0	83,4	87,2	88,9	90,1	91,0	86,8	73,2	41,2	74,0	66,3
Miehet - Male												
1991	35,5	69,0	90,7	94,9	94,3	93,9	90,3	83,8	61,4	29,8	77,7	71,8
1992	30,1	66,2	89,0	93,2	94,0	93,1	90,3	83,7	60,5	27,8	76,2	70,0
1993	26,3	66,7	87,3	92,9	93,2	92,6	90,2	83,4	61,5	23,9	75,3	69,1
1994	24,9	63,7	86,8	93,3	92,6	93,0	89,7	83,8	62,8	22,2	74,8	68,4
1995	25,7	62,3	88,0	94,2	93,5	92,0	89,8	83,8	63,2	23,1	75,0	68,4
1996	25,1	62,0	87,2	93,7	93,7	91,0	89,7	84,1	65,9	24,9	75,0	68,3
1997	26,5	65,2	87,3	92,8	93,2	91,0	89,1	83,0	60,9	24,5	74,6	68,0
1998	26,5	67,1	88,0	92,5	94,0	92,1	90,0	84,0	61,5	24,2	75,1	68,4
1999	30,9	68,5	89,9	93,5	93,5	92,7	89,5	84,9	62,6	24,9	75,9	69,0
2000	30,3	71,0	89,5	94,0	93,6	92,1	90,1	85,7	65,8	28,1	76,4	69,5
2001	29,7	70,9	89,7	94,0	94,6	92,1	89,4	86,2	69,4	30,0	76,6	69,7
2002	28,2	69,9	89,6	93,7	93,0	92,3	89,4	85,5	71,4	30,5	76,2	69,2
2003	27,5	68,4	89,2	93,7	92,3	92,1	89,4	84,6	71,3	32,3	75,9	69,0
2004	27,2	66,7	90,0	92,8	93,2	92,3	89,7	83,6	70,4	32,8	75,5	68,5
2005	27,1	68,3	89,6	92,6	93,2	91,8	90,3	84,8	69,3	37,6	75,7	68,6
2006	28,1	70,2	89,3	92,9	92,9	92,4	90,0	84,8	71,2	41,5	76,2	69,0
2007	28,8	72,5	88,7	94,0	93,3	92,5	90,2	84,6	71,3	43,2	76,4	69,3
2007 I	18,8	68,8	86,3	92,4	92,3	92,0	89,1	83,8	69,4	43,3	74,3	67,3
2007 II	41,6	78,3	89,9	94,6	93,8	93,5	90,5	84,6	71,8	42,5	78,5	71,1
2007 III	31,8	76,0	90,7	94,5	93,6	93,6	90,5	84,6	72,4	43,9	77,6	70,5
2007 IV	22,8	67,0	88,1	94,3	93,5	90,7	90,6	85,5	71,8	43,3	75,1	68,3
Naiset - Female												
1991	36,2	67,9	79,8	82,3	86,6	89,7	90,2	83,4	60,4	21,2	72,2	63,6
1992	31,2	64,0	76,2	81,4	84,9	89,1	89,6	84,1	60,5	20,0	70,6	62,1
1993	28,6	60,2	75,2	80,5	85,0	89,1	88,5	84,4	61,6	17,9	69,7	61,2
1994	25,5	57,4	74,1	80,0	84,9	90,4	88,8	84,4	61,2	15,7	69,1	60,5
1995	26,0	54,3	73,8	79,8	86,1	90,2	89,7	85,6	63,6	17,9	69,6	60,9
1996	24,9	55,2	74,3	79,9	86,5	89,5	89,7	86,4	64,2	19,5	69,9	61,2
1997	29,3	58,1	74,6	79,5	85,6	88,3	89,0	84,5	59,0	17,7	69,4	60,7
1998	29,8	60,5	74,0	79,8	85,8	88,8	88,4	84,9	59,5	17,9	69,7	61,0
1999	34,4	63,8	75,6	80,9	86,4	89,0	89,0	85,1	62,3	21,4	71,2	62,5
2000	36,5	65,3	76,0	79,8	85,8	89,9	89,9	85,5	66,6	21,5	72,0	63,2
2001	35,9	65,7	76,4	80,5	85,5	89,3	89,2	86,3	70,6	23,6	72,4	63,6
2002	36,7	65,0	79,9	81,3	86,4	88,4	88,9	85,9	71,8	24,5	72,8	64,0
2003	34,1	65,8	77,8	80,2	84,8	88,9	88,8	85,9	72,2	25,0	72,1	63,5
2004	32,8	64,2	75,4	80,8	83,1	89,1	89,9	86,4	72,4	28,5	72,0	63,3
2005	32,9	66,8	78,3	79,9	84,2	88,2	90,7	86,9	72,5	32,4	72,8	64,1
2006	33,6	67,3	77,5	80,2	84,0	89,6	90,6	87,4	74,8	36,4	73,3	64,6
2007	36,9	69,2	79,4	80,1	84,7	89,6	90,2	87,7	75,3	38,6	73,8	65,1
2007 I	30,9	61,2	79,0	80,5	84,8	89,2	90,9	87,9	75,8	39,0	72,9	64,2
2007 II	48,3	73,9	79,0	81,1	85,2	89,7	88,5	88,0	75,5	37,9	75,3	66,4
2007 III	37,6	74,6	81,0	78,7	84,7	90,0	89,9	86,8	75,4	38,3	74,2	65,4
2007 IV	31,1	67,1	78,4	80,1	84,1	89,5	91,4	88,0	74,6	39,2	72,9	64,3

Lähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimus - Source: Statistics Finland, Labour Force Survey

**5. TYÖLLISET TOIMIALOITTAIN, MOLEMMAT SUKUPUOLET (Supistettu luokitus)**  
**EMPLOYED PERSONS BY INDUSTRY, BOTH SEXES (Condensed classifications)**

Vuosi ja neljännes	Kaikki toimialat <sup>1</sup>	Alkutuotanto	Jalostus	Palveluelinkeinot	
Year and quarter	All industries <sup>1</sup>	Primary industries	Secondary industries	Tertiary industries	
1 000 henkilöä - persons					
1966	2 159	623	725	811	
1967	2 114	567	725	822	
1968	2 073	532	705	836	
1969	2 097	505	728	864	
1970 <sup>2</sup>	2 217	538	752	928	
1971	2 215	508	765	942	
1972	2 215	461	772	982	
1973	2 265	432	793	1 041	
1974	2 326	424	822	1 079	
1975	2 312	391	812	1 104	
1976	2 278	367	790	1 109	
1977	2 232	336	775	1 113	
1978	2 200	316	757	1 121	
1979	2 256	309	779	1 159	
1980	2 328	314	803	1 201	
1981	2 353	305	821	1 221	
1982	2 377	312	801	1 258	
1983	2 390	302	789	1 295	
1984	2 413	293	784	1 335	
1985	2 437	279	776	1 378	
1986	2 431	266	774	1 388	
1987	2 423	251	753	1 417	
1988	2 431	238	741	1 450	
1989 <sup>2</sup>	2 507	233	760	1 512	
1990	2 504	222	757	1 522	
1991	2 375	210	681	1 481	
1992	2 206	197	603	1 403	
1993	2 071	183	548	1 334	
1994	2 054	178	536	1 333	
1995	2 099	170	572	1 351	
1996	2 127	159	579	1 383	
1997	2 170	153	594	1 417	
1998	2 222	144	613	1 457	
1999	2 296	144	637	1 509	
2000	2 335	144	642	1 544	
2001	2 367	135	642	1 583	
2002	2 372	127	639	1 599	
2003	2 365	120	620	1 616	
2004	2 365	116	606	1 635	
2005	2 401	116	618	1 662	
2006	2 444	114	627	1 699	
2007	2 492	113	639	1 734	
2004	I	2 301	109	580	1 604
	II	2 384	119	619	1 637
	III	2 425	126	627	1 664
	IV	2 349	111	599	1 633
2005	I	2 337	110	585	1 636
	II	2 425	119	626	1 674
	III	2 444	120	634	1 685
	IV	2 398	113	627	1 652
2006	I	2 381	110	604	1 664
	II	2 461	118	631	1 707
	III	2 494	123	652	1 716
	IV	2 438	106	620	1 708
2007	I	2 415	105	611	1 694
	II	2 524	117	647	1 754
	III	2 542	120	662	1 753
	IV	2 485	109	637	1 733

1. Ryhmä "tuntematon" mukaanlukien. - Including the category "unknown".

2. Katso alaviite taulukkoon 2. - See note to table 2.

Lähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimus - Source: Statistics Finland, Labour Force Survey

**6. TYÖLLISET TOIMIALOITTAIN, MIEHET (Supistettu luokitus)**  
**EMPLOYED PERSONS BY INDUSTRY, MALES (Condensed classifications)**

Vuosi ja neljännes	Kaikki toimialat <sup>1</sup>	Alkutuotanto	Jalostus	Palveluelinkeinot	
Year and quarter	All industries <sup>1</sup>	Primary industries	Secondary industries	Tertiary industries	
1 000 henkilöä - persons					
1966	1 221	344	530	347	
1967	1 193	310	535	348	
1968	1 152	293	509	350	
1969	1 173	279	532	362	
1970 <sup>2</sup>	1 236	307	514	415	
1971	1 228	290	527	410	
1972	1 217	261	531	427	
1973	1 240	249	543	447	
1974	1 266	244	562	461	
1975	1 247	220	559	469	
1976	1 220	215	535	459	
1977	1 181	198	528	450	
1978	1 164	188	519	453	
1979	1 197	182	539	469	
1980	1 240	186	555	492	
1981	1 244	184	569	487	
1982	1 248	193	556	494	
1983	1 249	185	554	507	
1984	1 262	179	552	528	
1985	1 264	173	547	542	
1986	1 263	169	546	547	
1987	1 260	161	534	564	
1988	1 264	153	532	578	
1989 <sup>2</sup>	1 311	153	553	604	
1990	1 308	143	553	611	
1991	1 224	134	497	591	
1992	1 130	130	439	560	
1993	1 063	123	401	536	
1994	1 059	117	397	541	
1995	1 096	112	430	551	
1996	1 116	106	439	568	
1997	1 143	103	451	584	
1998	1 174	97	465	608	
1999	1 206	98	481	623	
2000	1 228	99	489	637	
2001	1 240	93	487	657	
2002	1 229	85	486	654	
2003	1 227	83	478	662	
2004	1 229	82	466	676	
2005	1 243	82	476	683	
2006	1 266	81	487	696	
2007	1 290	82	501	703	
2004	I	1 189	76	442	666
	II	1 238	84	478	670
	III	1 268	90	484	689
	IV	1 220	80	458	679
2005	I	1 199	79	443	675
	II	1 253	84	481	687
	III	1 272	84	493	692
	IV	1 247	80	486	678
2006	I	1 224	79	464	681
	II	1 271	83	490	697
	III	1 305	86	508	709
	IV	1 263	76	487	698
2007	I	1 236	76	472	686
	II	1 310	84	508	714
	III	1 327	88	522	713
	IV	1 284	78	502	700

1. Ryhmä "tuntematon" mukaanlukien. - Including the category "unknown".

2. Katso alaviite taulukkoon 2. - See note to table 2.

Lähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimus - Source: Statistics Finland, Labour Force Survey

**7. TYÖLLISET TOIMIALOITTAIN, NAISET (Supistettu luokitus)**  
**EMPLOYED PERSONS BY INDUSTRY, FEMALES (Condensed classifications)**

Vuosi ja neljännes	Kaikki toimialat <sup>1</sup>	Alkutuotanto	Jalostus	Palveluelinkeinot
Year and quarter	All industries <sup>1</sup>	Primary industries	Secondary industries	Tertiary industries
1 000 henkilöä - persons				
1966	938	278	195	465
1967	921	257	190	474
1968	921	238	197	486
1969	924	225	198	501
1970 <sup>2</sup>	980	230	238	513
1971	986	219	237	530
1972	997	200	242	556
1973	1 025	184	243	597
1974	1 059	180	261	617
1975	1 065	171	260	634
1976	1 059	152	253	649
1977	1 050	138	248	662
1978	1 035	128	237	668
1979	1 058	126	241	689
1980	1 088	127	249	708
1981	1 109	121	253	734
1982	1 129	119	245	762
1983	1 141	117	234	787
1984	1 152	114	230	806
1985	1 173	106	230	836
1986	1 167	97	228	841
1987	1 163	90	219	853
1988	1 166	84	209	871
1989 <sup>2</sup>	1 196	80	208	907
1990	1 196	79	204	912
1991	1 151	76	184	890
1992	1 077	68	164	844
1993	1 008	60	147	798
1994	996	61	140	792
1995	1 003	57	142	801
1996	1 011	53	140	815
1997	1 028	50	142	833
1998	1 048	47	148	850
1999	1 090	46	156	886
2000	1 108	43	154	908
2001	1 127	42	155	926
2002	1 144	41	154	946
2003	1 138	38	142	954
2004	1 136	34	141	958
2005	1 158	34	142	979
2006	1 178	33	140	1 003
2007	1 202	31	138	1 031
2004 I	1 112	33	138	938
2004 II	1 146	34	142	967
2004 III	1 156	36	143	975
2004 IV	1 130	32	141	954
2005 I	1 138	32	142	962
2005 II	1 171	36	145	987
2005 III	1 171	35	141	992
2005 IV	1 151	33	141	974
2006 I	1 156	31	141	983
2006 II	1 190	35	141	1 010
2006 III	1 190	37	144	1 007
2006 IV	1 174	29	133	1 010
2007 I	1 179	29	139	1 009
2007 II	1 214	33	138	1 040
2007 III	1 214	32	140	1 040
2007 IV	1 201	31	135	1 033

1. Ryhmä "tuntematon" mukaanlukien. - Including the category "unknown".

2. Katso alaviite taulukkoon 2. - See note to table 2.

Lähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimus - Source: Statistics Finland, Labour Force Survey

**8. TYÖLLISET TOIMIALOITTAIN**  
**EMPLOYED PERSONS BY INDUSTRY**

Vuosi ja neljännes Year and quarter	Kaikki toimialat	Maatalous	Metsätalous	Teollisuus	Jatkuu -Continued Talonrakennus
	<i>Employed persons total</i>	<i>Agriculture</i>	<i>Forestry</i>	<i>Manufacturing</i>	<i>Construction of buildings</i>
1 000 henkilöä - persons					
1966	2 159	526	96	526	127
1967	2 114	485	82	528	123
1968	2 073	449	82	522	112
1969	2 097	425	79	541	122
1970 <sup>1</sup>	2 217	451	91	552	143
1971	2 215	424	88	568	145
1972	2 215	389	74	579	140
1973	2 265	354	79	594	145
1974	2 326	353	73	622	145
1975	2 312	327	66	616	145
1976	2 278	306	61	602	130
1977	2 232	278	57	595	127
1978	2 200	261	55	579	125
1979	2 256	251	58	601	124
1980	2 328	251	63	627	128
1981	2 353	250	55	636	133
1982	2 377	255	57	618	133
1983	2 390	246	56	606	140
1984	2 413	242	52	601	143
1985	2 437	228	52	598	137
1986	2 431	218	47	589	142
1987	2 423	206	45	569	143
1988	2 431	197	41	553	145
1989 <sup>1</sup>	2 507	192	41	563	155
1990	2 504	183	39	556	161
1991	2 375	177	33	505	137
1992	2 206	166	31	456	111
1993	2 071	154	29	426	89
1994	2 054	153	25	428	80
1995	2 099	141	28	457	87
1996	2 127	133	26	461	88
1997	2 170	130	23	464	101
1998	2 222	120	24	475	107
1999	2 296	121	23	488	117
2000	2 335	118	24	494	122
2001	2 367	112	23	497	115
2002	2 372	106	21	491	117
2003	2 365	99	22	470	118
2004	2 365	93	23	458	115
2005	2 401	93	23	460	122
2006	2 444	91	23	465	124
2007	2 492	89	24	466	132
2004 I	2 301	87	22	444	109
II	2 384	96	24	470	117
III	2 425	101	24	471	120
IV	2 349	90	22	449	116
2005 I	2 337	86	24	443	110
II	2 425	95	24	468	122
III	2 444	100	20	464	132
IV	2 398	91	22	467	124
2006 I	2 381	89	21	457	113
II	2 461	95	24	467	128
III	2 494	100	23	480	130
IV	2 438	82	24	454	127
2007 I	2 415	82	23	456	117
II	2 524	93	24	473	131
III	2 542	96	25	472	145
IV	2 485	86	23	460	134

1. Katso alaviite taulukkoon 2. - See note to table 2.

Lähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimus - Source: Statistics Finland, Labour Force Survey



**8. TYÖLLISET TOIMIALOITTAIN**  
**EMPLOYED PERSONS BY INDUSTRY**

Jatkoa -Continued

Vuosi ja neljännes	Maa- ja vesirakennus	Kauppa	Liikenne	Rahoitus- ja vakuutus	Palvelukset	
Year and quarter	Other construction	Trade	Transport	Financing, insurance	Services	
1 000 henkilöä - persons						
1966	72	300	143	..	369	
1967	74	303	140	..	379	
1968	72	306	141	..	389	
1969	67	305	146	..	412	
1970 <sup>1</sup>	58	294 <sup>2</sup>	165	84 <sup>2</sup>	385	
1971	53	298	160	84	400	
1972	54	305	166	90	421	
1973	54	326	167	99	449	
1974	56	334	170	109	466	
1975	58	329	177	118	480	
1976	57	333	173	117	486	
1977	54	320	170	117	506	
1978	52	313	174	117	517	
1979	53	318	179	120	542	
1980	48	328	184	127	562	
1981	51	326	184	130	581	
1982	50	326	180	136	616	
1983	43	337	177	135	646	
1984	40	343	180	148	664	
1985	41	355	186	156	681	
1986	43	355	183	160	690	
1987	41	348	182	177	710	
1988	43	354	182	190	724	
1989 <sup>1</sup>	42	388	178	262	684	
1990	39	395	179	268	681	
1991	39	364	175	263	679	
1992	36	325	165	250	663	
1993	33	305	158	234	637	
1994	28	297	161	230	645	
1995	28	301	163	228	659	
1996	30	316	159	241	667	
1997	29	329	164	240	685	
1998	32	339	169	249	700	
1999	32	355	168	267	719	
2000	27	354	172	287	732	
2001	30	357	174	301	750	
2002	31	363	169	308	758	
2003	33	362	173	313	767	
2004	33	367	172	315	781	
2005	36	378	172	322	790	
2006	38	381	181	336	801	
2007	42	395	175	359	806	
2004	I	28	351	172	311	770
	II	33	369	169	317	783
	III	37	378	171	321	794
	IV	34	371	174	312	777
2005	I	31	365	170	313	788
	II	37	384	170	320	799
	III	38	389	176	336	783
	IV	36	372	170	320	791
2006	I	34	365	178	321	800
	II	37	384	181	336	806
	III	41	390	184	345	797
	IV	39	385	181	342	800
2007	I	38	376	170	339	809
	II	42	406	172	362	814
	III	45	404	177	368	804
	IV	42	394	179	365	795

1. Katso alaviite taulukkoon 2. - See note to table 2.

2. Vuosina 1961 - 1969 "rahoitus- ja vakuutustoiminnan" luvut sisältyvät "kaupan" lukuihin. - In the years 1961 - 1969 the figures for "financing and insurance" include in the figures for "trade".

**9. TYÖLLISET AMMATTIASEMAN MUKAAN**  
**EMPLOYED PERSONS BY INDUSTRIAL STATUS**

Vuosi ja neljännes	Työlliset yhteensä	Palkansaajat - <i>Salary and wage earners</i>			Yrittäjät ja yrittäjäperheenjäsenet	
		Yhteensä	Työntekijät	Toimihenkilöt		
<i>Year and quarter</i>	<i>Employed total</i>	<i>Total</i>	<i>Wage earners</i>	<i>Salaried employees</i>	<i>Employers and unpaid family workers</i>	
1 000 henkilöä - <i>persons</i>						
1966	2 159	1 524	896	628	635	
1967	2 114	1 533	883	650	581	
1968	2 073	1 529	888	641	544	
1969	2 097	1 569	905	664	528	
1970	2 126	1 626	930	696	500	
1971	2 123	1 639	916	723	484	
1972	2 118	1 672	906	766	446	
1973	2 164	1 750	938	812	414	
1974	2 229	1 826	967	859	403	
1975	2 221	1 846	939	907	375	
1976 <sup>1</sup>	2 278	1 819	947	856	437	
1977	2 232	1 823	925	886	395	
1978	2 200	1 812	921	880	374	
1979	2 256	1 865	953	901	375	
1980	2 328	1 930	991	928	379	
1981	2 353	1 962	988	966	375	
1982	2 377	1 990	968	1 014	377	
1983	2 390	2 004	961	1 040	386	
1984	2 413	2 035	960	1 073	378	
1985	2 437	2 077	957	1 117	360	
1986	2 431	2 071	941	1 127	359	
1987	2 423	2 051	919	1 130	372	
1988	2 431	2 062	912	1 148	368	
1989 <sup>1</sup>	2 507	2 112	932	1 177	395	
1990	2 504	2 116	914	1 199	388	
1991	2 375	2 012	832	1 177	363	
1992	2 206	1 862	738	1 120	344	
1993	2 071	1 742	679	1 054	329	
1994	2 054	1 722	671	1 041	332	
1995	2 099	1 773	696	1 068	325	
1996	2 127	1 803	692	1 098	324	
1997	2 170	1 845	695	1 141	323	
1998	2 222	1 905	727	1 170	317	
1999	2 296	1 975	745	1 225	321	
2000	2 335	2 016	749	1 264	319	
2001	2 367	2 060	767	1 289	307	
2002	2 372	2 068	758	1 307	304	
2003	2 365	2 061	748	1 310	304	
2004	2 365	2 064	733	1 328	301	
2005	2 401	2 098	736	1 360	303	
2006	2 444	2 129	746	1 382	314	
2007	2 492	2 178	761	1 413	314	
2004	I	2 301	2 004	697	1 306	297
	II	2 384	2 088	753	1 331	296
	III	2 425	2 112	772	1 337	313
	IV	2 349	2 052	710	1 340	297
2005	I	2 337	2 039	692	1 346	298
	II	2 425	2 123	754	1 367	302
	III	2 444	2 134	769	1 362	310
	IV	2 398	2 095	728	1 366	302
2006	I	2 381	2 072	713	1 358	309
	II	2 461	2 140	748	1 390	321
	III	2 494	2 176	786	1 388	319
	IV	2 438	2 130	736	1 393	308
2007	I	2 415	2 105	711	1 392	310
	II	2 524	2 203	776	1 422	322
	III	2 542	2 222	801	1 415	319
	IV	2 485	2 182	755	1 421	303

1. Katso alaviite taulukkoon 2. - See note to table 2.

Lähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimus - Source: Statistics Finland, Labour Force Survey

**10. TYÖLLISET NORMAALIN TYÖAJAN MUKAAN**  
**EMPLOYED PERSONS BY NORMAL HOURS OF WORK**

Vuosi ja neljännes	Työlliset - Employed					Osa-aikaisten osuus työllisistä
	Yhteensä	Tuntia viikossa - Hours per week				
Year and quarter	Total	1 - 29	30 - 40	41 -	Tuntematon Unknown	Proportion of part-time employed
1 000 henkilöä - persons						
1981	2 353	173	1 852	316	12	7,4
1982	2 377	181	1 859	322	15	7,6
1983	2 390	197	1 847	321	24	8,2
1984	2 413	201	1 874	312	26	8,3
1985	2 437	201	1 896	310	30	8,2
1986	2 431	195	1 895	308	32	8,0
1987	2 423	194	1 882	315	32	8,0
1988	2 431	177	1 907	319	28	7,3
1989 <sup>1</sup>	2 507	192	1 956	328	32	9,8
1990	2 504	186	1 959	328	32	9,5
1991	2 375	185	1 856	298	36	10,1
1992	2 206	176	1 711	285	34	10,5
1993	2 071	181	1 583	271	36	11,4
1994	2 054	180	1 556	280	39	11,5
1995	2 099	176	1 586	283	54	11,7
1996	2 127	174	1 603	298	52	11,5
1997	2 170	203	1 612	339	16	11,0
1998	2 222	213	1 639	358	12	11,4
1999	2 296	226	1 682	371	17	12,1
2000	2 335	240	1 701	372	22	12,3
2001	2 367	246	1 735	364	23	12,2
2002	2 372	260	1 736	358	19	12,7
2003	2 365	266	1 730	352	17	13,0
2004	2 365	266	1 739	344	16	13,5
2005	2 401	269	1 768	346	18	13,7
2006	2 444	278	1 800	345	20	14,0
2007	2 492	288	1 840	345	18	14,1
2002 I	2 313	278	1 673	343	20	13,5
2002 II	2 406	254	1 767	367	19	12,4
2002 III	2 427	233	1 803	374	18	11,7
2002 IV	2 343	275	1 700	349	19	13,4
2003 I	2 319	287	1 667	345	20	13,9
2003 II	2 401	263	1 769	353	16	12,9
2003 III	2 416	243	1 794	364	15	11,8
2003 IV	2 324	271	1 691	347	15	13,4
2004 I	2 301	277	1 675	336	13	13,6
2004 II	2 384	258	1 765	344	17	13,1
2004 III	2 425	249	1 810	347	19	13,0
2004 IV	2 349	279	1 707	347	16	14,4
2005 I	2 337	278	1 708	334	17	14,5
2005 II	2 425	267	1 791	349	19	13,6
2005 III	2 444	250	1 815	360	19	12,7
2005 IV	2 398	281	1 758	341	17	14,1
2006 I	2 381	283	1 743	336	19	14,4
2006 II	2 461	270	1 808	363	20	13,6
2006 III	2 494	259	1 864	352	19	13,2
2006 IV	2 438	301	1 786	328	24	15,0
2007 I	2 415	304	1 769	324	18	14,7
2007 II	2 524	274	1 873	358	19	13,6
2007 III	2 542	264	1 903	356	18	13,0
2007 IV	2 485	311	1 816	340	19	15,1

1. Katso alaviite taulukkoon 2. - See note to table 2.

Lähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimus - Source: Statistics Finland, Labour Force Survey

**11. TYÖTTÖMYYS JA TYÖTTÖMYYSASTEET TYÖVOIMATUTKIMUKSEN MUKAAN**  
**UNEMPLOYMENT AND UNEMPLOYMENT RATES ACCORDING TO THE LABOUR FORCE SURVEY**

Vuosi ja neljännes	Työttömät - <i>Unemployed persons</i>			Työttömyysasteet - <i>Unemployment rates</i>		
	Mol. sukupuoli	Miehet	Naiset	Mol. sukupuoli	Miehet	Naiset
Year and quarter	Both sexes	Male	Female	Both sexes	Male	Female
	1 000 henkilöä - <i>persons</i>			Prosenttia - <i>Per cent</i>		
1961	26	18	8	1,2	1,5	0,8
1962	28	20	7	1,3	1,7	0,8
1963	32	24	8	1,5	2,0	0,8
1964	33	27	7	1,5	2,2	0,6
1965 <sup>1</sup>	30	20	10	1,4	1,6	1,0
1966	33	22	11	1,5	1,8	1,2
1967	63	52	11	2,9	4,2	1,2
1968	85	70	15	3,9	5,7	1,6
1969	61	46	15	2,8	3,8	1,6
1970 <sup>1</sup>	46	35	11	2,0	2,7	1,1
1971	55	38	17	2,4	3,0	1,6
1972	62	42	20	2,7	3,3	1,9
1973	57	32	25	2,4	2,5	2,3
1974	44	21	23	1,8	1,6	2,1
1975	62	35	27	2,6	2,7	2,4
1976	92	60	32	3,9	4,7	2,9
1977	140	88	52	5,9	6,9	4,7
1978	172	106	66	7,3	8,4	6,0
1979	143	82	61	6,0	6,4	5,4
1980	114	61	53	4,7	4,7	4,7
1981	121	67	54	4,9	5,1	4,6
1982	135	73	62	5,4	5,5	5,2
1983	138	76	62	5,5	5,7	5,2
1984	133	72	61	5,2	5,4	5,0
1985	129	73	56	5,0	5,5	4,6
1986	138	82	56	5,4	6,1	4,6
1987	130	78	53	5,1	5,8	4,3
1988	116	68	48	4,5	5,1	4,0
1989 <sup>1</sup>	80	43	38	3,1	3,2	3,1
1990	82	49	33	3,2	3,6	2,7
1991	169	106	63	6,6	8,0	5,2
1992	292	178	114	11,7	13,6	9,6
1993	405	235	170	16,3	18,1	14,4
1994	408	235	174	16,6	18,2	14,9
1995	382	204	178	15,4	15,7	15,1
1996	363	186	176	14,6	14,3	14,8
1997	314	160	154	12,7	12,3	13,0
1998	285	143	142	11,4	10,9	12,0
1999	261	130	131	10,2	9,8	10,7
2000	253	122	131	9,8	9,1	10,6
2001	238	117	121	9,1	8,6	9,7
2002	237	123	114	9,1	9,1	9,1
2003	235	124	111	9,0	9,2	8,9
2004	229	118	111	8,8	8,7	8,9
2005	220	111	109	8,4	8,2	8,6
2006	204	101	103	7,7	7,4	8,1
2007	183	90	93	6,9	6,5	7,2
2005 I	235	124	111	9,1	9,4	8,9
2005 II	258	132	125	9,6	9,6	9,7
2005 III	190	90	100	7,2	6,6	7,8
2005 IV	197	96	101	7,6	7,2	8,1
2006 I	219	112	106	8,4	8,4	8,4
2006 II	241	122	120	8,9	8,7	9,1
2006 III	181	84	97	6,8	6,1	7,5
2006 IV	176	85	92	6,8	6,3	7,2
2007 I	198	101	98	7,6	7,5	7,6
2007 II	210	104	106	7,7	7,4	8,0
2007 III	164	76	88	6,0	5,4	6,7
2007 IV	161	80	81	6,1	5,9	6,3

1. Katso alaviite taulukkoon 2. - See note to table 2.

Lähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimus - Source: Statistics Finland, Labour Force Survey

**12. TYÖTTÖMYYSASTEET IÄN JA SUKUPUOLEN MUKAAN, TYÖVOIMATUTKIMUKSEN PERUSTEELLA**  
**UNEMPLOYMENT RATES BY AGE AND SEX, ACCORDING TO THE LABOUR FORCE SURVEY**

Vuosi ja neljännes	Ikä - Age											Keski-määrin
	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	15-24	
Year and quarter	Prosenttia - Per cent											Weighted mean
<b>Molemmat sukupuolet - Both sexes</b>												
1991	23,2	13,0	6,8	5,4	4,9	5,0	4,1	4,6	5,9	3,4	16,3	6,6
1992	33,4	23,2	12,8	10,2	9,2	8,8	8,2	8,3	11,9	8,4	26,4	11,7
1993	41,3	30,2	19,1	15,0	14,0	12,9	11,9	11,8	17,3	9,6	33,6	16,3
1994	41,3	30,7	19,1	15,0	13,5	12,9	12,2	12,4	21,4	9,9	34,0	16,6
1995	35,7	26,9	17,3	13,8	12,8	12,2	11,5	11,7	22,9	9,4	29,7	15,4
1996	34,5	25,0	15,2	13,0	11,2	11,2	11,1	12,0	23,4	12,7	28,0	14,6
1997	33,6	21,3	14,8	10,8	9,6	9,7	9,4	11,0	16,9	7,6	25,2	12,7
1998	32,2	19,6	12,5	9,8	8,5	9,3	8,5	8,8	15,4	6,3	23,5	11,4
1999	31,5	16,4	11,2	8,6	7,9	8,1	7,8	7,7	11,5	6,4	21,5	10,2
2000	30,5	16,8	10,7	8,8	7,0	7,7	7,2	7,4	10,4	5,4	21,4	9,8
2001	28,3	15,6	9,4	8,6	6,4	7,1	6,7	7,0	10,2	5,8	19,8	9,1
2002	31,9	15,8	10,2	7,6	6,2	6,7	6,7	7,2	9,1	5,1	21,0	9,1
2003	31,3	17,5	9,9	7,6	6,6	6,5	6,7	6,8	8,5	4,4	21,8	9,0
2004	30,4	16,5	9,6	7,2	6,9	6,7	7,2	6,3	8,0	4,5	20,7	8,8
2005	29,5	16,1	8,6	6,6	6,2	6,9	6,2	6,6	7,8	4,2	20,1	8,4
2006	27,6	14,9	7,7	6,1	5,3	5,5	6,2	6,1	7,7	4,4	18,7	7,7
2007	25,7	12,3	7,0	5,3	4,9	5,0	4,7	5,3	7,3	4,2	16,5	6,9
2007 I	30,9	16,5	8,0	5,8	4,8	6,0	5,5	5,5	7,7	4,4	20,4	7,6
2007 II	33,7	14,6	7,4	5,3	4,9	4,6	4,4	5,5	6,9	3,4	21,7	7,7
2007 III	14,9	8,2	6,6	5,1	5,0	5,1	4,6	5,1	7,4	4,6	10,3	6,0
2007 IV	21,7	10,1	6,1	5,1	5,0	4,3	4,3	4,8	7,4	4,3	13,4	6,1
<b>Miehet - Male</b>												
1991	25,6	15,9	8,5	6,6	6,1	6,2	5,5	5,6	6,4	3,8	19,0	8,0
1992	36,6	27,2	14,5	11,7	11,1	10,5	9,8	10,6	13,8	8,7	30,1	13,6
1993	42,6	33,8	21,5	16,3	15,5	14,6	13,3	13,9	19,0	8,2	36,4	18,1
1994	44,0	34,3	20,9	15,8	14,9	13,9	13,9	14,1	24,2	8,1	37,2	18,1
1995	37,2	27,7	17,0	12,9	12,6	12,6	12,2	12,3	25,6	7,7	30,7	15,7
1996	37,2	26,2	13,7	12,1	10,2	11,3	11,4	11,8	23,7	10,8	29,5	14,3
1997	33,4	22,0	13,3	9,6	8,9	10,2	9,2	11,5	17,1	7,1	25,4	12,3
1998	31,1	19,4	11,3	8,3	7,7	9,5	8,3	8,8	15,9	6,2	22,8	10,9
1999	30,4	16,4	9,7	7,7	6,7	7,8	8,2	7,9	12,6	6,5	20,8	9,8
2000	30,7	16,9	9,3	7,1	5,5	7,1	7,3	7,3	10,8	5,0	21,1	9,1
2001	29,1	15,5	7,6	7,5	5,3	6,8	7,0	7,2	10,6	5,5	19,6	8,6
2002	32,6	16,6	9,7	6,9	6,2	7,2	7,3	7,4	9,6	5,6	21,2	9,1
2003	31,6	18,2	9,8	7,4	6,5	6,8	7,3	7,6	9,0	3,7	21,9	9,2
2004	31,8	18,2	9,5	6,5	6,0	6,4	7,0	6,8	8,3	4,7	22,0	8,7
2005	28,5	17,6	8,0	6,1	5,8	6,6	6,2	6,0	8,4	3,6	20,6	8,2
2006	28,9	15,1	7,0	5,1	4,2	4,9	6,4	6,2	7,7	4,9	19,0	7,4
2007	27,4	11,9	6,7	4,4	3,3	4,8	4,8	5,6	8,1	4,1	16,4	6,5
2007 I	33,5	17,2	8,0	4,8	3,1	6,0	6,1	5,9	8,7	5,0	20,8	7,5
2007 II	35,7	12,9	8,1	3,9	3,4	4,3	5,0	5,7	7,5	2,4	21,1	7,4
2007 III	15,5	7,6	5,2	4,1	3,3	4,9	3,8	5,3	7,9	4,2	10,0	5,4
2007 IV	23,9	10,0	5,4	4,6	3,5	3,9	4,2	5,4	8,2	4,6	13,7	5,9
<b>Naiset - Female</b>												
1991	20,7	9,9	4,9	4,1	3,5	3,8	2,7	3,5	5,5	3,0	13,4	5,1
1992	30,2	19,0	10,7	8,4	7,0	6,9	6,5	6,2	10,1	8,1	22,5	9,6
1993	40,0	26,1	16,2	13,5	12,3	11,0	10,4	9,6	15,6	11,2	30,6	14,4
1994	38,6	26,6	16,8	14,1	12,0	11,8	10,5	10,7	18,6	12,3	30,4	14,8
1995	34,0	25,9	17,7	15,0	13,1	11,7	10,8	11,0	20,3	11,5	28,6	15,1
1996	31,6	23,7	17,0	14,1	12,3	11,1	10,7	12,3	23,1	14,8	26,3	14,9
1997	33,8	20,5	16,6	12,2	10,5	9,1	9,5	10,6	16,8	8,3	25,1	13,0
1998	33,2	19,9	14,1	11,6	9,3	9,1	8,8	8,7	14,8	6,3	24,3	12,0
1999	32,5	16,4	13,2	9,7	9,2	8,6	7,4	7,5	10,5	6,3	22,1	10,7
2000	30,3	16,8	12,5	10,9	8,7	8,4	7,1	7,5	10,1	5,8	21,6	10,6
2001	27,7	15,7	11,6	10,0	7,6	7,4	6,3	6,8	9,8	6,0	20,0	9,7
2002	31,4	14,9	10,8	8,5	6,2	6,3	6,1	7,0	8,6	4,6	20,9	9,1
2003	31,2	16,6	10,0	7,9	6,7	6,3	6,1	5,9	8,1	5,3	21,6	8,9
2004	29,1	14,6	9,7	8,1	7,9	7,0	7,5	5,8	7,8	4,4	19,4	8,9
2005	30,4	14,5	9,4	7,1	6,5	7,1	6,2	7,2	7,1	4,9	19,5	8,6
2006	26,4	14,7	8,7	7,2	6,4	6,1	6,0	6,0	7,7	3,8	18,4	8,1
2007	24,2	12,7	7,4	6,4	6,8	5,2	4,7	5,0	6,6	4,3	16,6	7,2
2007 I	29,1	15,7	8,0	6,8	6,7	5,9	4,9	5,2	6,7	3,7	20,0	7,6
2007 II	31,8	16,4	6,5	6,8	6,6	4,9	3,7	5,4	6,3	4,4	22,2	8,0
2007 III	14,4	8,8	8,2	6,4	7,1	5,2	5,5	4,9	6,9	5,0	10,6	6,7
2007 IV	19,8	10,2	7,0	5,7	6,7	4,7	4,5	4,3	6,5	4,0	13,1	6,3

Lähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimus - Source: Statistics Finland, Labour Force Survey

**13. TYÖTTÖMÄT TYÖNHAKIJAT TYÖNVÄLITYKSESSÄ SUKUPUOLEN MUKAAN SEKÄ LOMAUTETUT JA LYHENNETYLLÄ TYÖVIIKOLLA OLEVAT**  
**UNEMPLOYED JOBSEEKERS AT THE EMPLOYMENT SERVICE BY SEX, AND PERSONS LAID OFF AND ON REDUCED WORKING WEEK**

Vuosi ja neljännes <i>Year and quarter</i>	Työttömät työnhakijat - <i>Unemployed jobseekers</i>					Lomautetut <i>Laid off</i>	Lyhennetyllä työviikolla <i>On reduced working week</i>	
	Yhteensä <i>Total</i>	Miehet <i>Male</i>	Naiset <i>Female</i>	Alle 25-vuotiaat <sup>1</sup> <i>Under 25 years old<sup>1</sup></i>	Yli vuoden työttömänä <i>Unemployed over a year</i>			
Henkilöä - <i>Persons</i>								
1971	44 100	27 000	17 100	..	..	4 300	2 000	
1972	59 500	36 800	22 700	..	..	4 700	2 100	
1973	50 200	28 700	21 500	..	..	4 500	1 800	
1974	40 100	20 300	19 800	..	..	4 300	2 100	
1975	50 900	29 500	21 400	..	..	7 500	6 900	
1976	80 200	51 400	28 800	..	..	10 800	8 900	
1977	132 500	82 700	49 900	..	..	19 900	21 600	
1978	175 200	106 800	68 400	..	..	17 000	24 700	
1979	150 300	87 200	63 200	..	..	9 500	8 000	
1980	109 500	58 300	51 200	..	..	6 600	5 000	
1981	115 400	61 200	54 200	35 700	11 500	11 400	10 200	
1982	138 100	75 000	63 100	40 900	14 000	15 600	14 200	
1983	143 900	80 000	63 900	40 800	17 100	14 900	10 600	
1984	135 300	76 100	59 200	37 600	15 500	11 400	7 800	
1985	141 400	79 600	61 800	36 700	13 200	11 900	6 500	
1986	150 700	87 100	63 600	36 900	14 800	14 800	5 300	
1987	140 500	81 100	59 400	33 800	16 700	10 000	3 800	
1988	127 600	71 100	56 500	28 600	12 100	8 300	3 400	
1989	103 400	54 800	48 700	22 100	6 400	6 700	2 700	
1990	103 200	59 500	43 700	21 800	3 000	9 700	2 400	
1991	213 200	134 600	78 600	45 800	5 300	32 300	5 900	
1992	363 100	221 500	141 600	77 800	29 200	43 600	11 000	
1993	482 200	280 700	201 400	97 700	86 000	45 900	14 400	
1994	494 200	276 900	217 300	92 200	133 600	26 800	12 900	
1995	466 000	254 900	211 100	80 500	140 200	15 100	9 200	
1996	448 000	241 400	206 600	68 600	134 900	13 900	8 000	
1997	409 000	214 900	194 000	53 900	124 600	10 700	6 300	
1998	372 400	190 200	182 200	46 900	112 600	10 000	4 900	
1999	348 100	177 200	170 900	44 300	98 000	11 100	4 100	
2000	321 100	161 600	159 500	39 300	89 000	9 500	3 200	
2001	302 200	153 400	148 700	36 600	82 700	10 400	2 700	
2002	294 000	154 500	139 500	35 800	77 700	12 700	2 400	
2003	288 800	153 500	135 400	35 200	72 400	14 200	2 300	
2004	288 400	152 200	136 200	34 900	73 000	13 200	2 100	
2005	275 300	144 100	131 200	30 500	72 400	10 600	1 700	
2006	249 500	129 300	120 200	26 400	64 800	8 300	1 400	
2007	216 900	111 100	105 700	22 200	52 000	6 800	1 100	
2004	I	298 500	165 700	132 800	34 300	72 400	18 900	2 500
	II	285 900	148 300	137 600	36 700	72 500	11 800	2 200
	III	286 800	144 500	142 300	37 100	73 800	9 800	1 800
	IV	282 400	150 200	132 300	31 600	73 400	12 500	2 000
2005	I	289 000	159 400	129 600	31 000	74 100	15 400	2 000
	II	271 000	140 700	130 200	30 300	72 700	9 700	1 700
	III	274 700	136 700	138 100	33 100	72 700	7 800	1 500
	IV	266 600	139 600	126 900	27 800	70 000	9 500	1 600
2006	I	269 800	147 000	122 800	27 700	69 800	12 400	1 600
	II	247 400	127 500	119 900	26 000	66 000	7 300	1 400
	III	247 600	121 600	126 000	28 600	64 000	5 900	1 200
	IV	233 300	121 300	112 100	23 500	59 300	7 400	1 300
2007	I	233 300	125 500	107 800	23 500	56 600	9 800	1 300
	II	213 100	107 700	105 300	21 800	52 800	5 500	1 100
	III	215 600	104 800	110 800	23 800	51 000	5 000	940
	IV	205 500	106 500	99 000	19 800	47 800	6 900	990

1. Lomautetut poisluokien. - *Excluding laid offs.*

**14. TYÖTTÖMÄT TYÖNHAKIJAT (LOMAUTETUT PL.) IÄN JA SUKUPUOLEN MUKAAN**  
**UNEMPLOYED JOBSEEKERS AT THE EMPLOYMENT SERVICE (LAID OFFS EXCL.) BY AGE AND SEX**

Vuosi ja neljännes	Ikä - Age										Yhteensä	
	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64		
Year and quarter	Henkilöä - persons										Total	
Molemmat sukupuolet - Both sexes												
1991	14 600	31 200	25 300	21 900	22 200	22 000	14 600	13 200	12 300	3 600	180 900	
1992	23 700	54 100	46 200	38 700	38 000	38 300	28 600	22 900	21 800	7 100	319 500	
1993	29 700	68 000	63 300	54 100	51 800	52 500	44 100	31 300	33 300	8 200	436 300	
1994	27 500	64 700	65 200	58 900	55 800	56 300	52 600	35 100	43 400	7 800	467 500	
1995	23 600	56 900	58 300	56 200	53 300	54 300	55 000	36 400	49 500	7 300	450 900	
1996	16 000	52 600	52 600	52 700	50 100	51 900	53 600	40 500	55 100	9 100	434 100	
1997	12 200	41 700	44 500	47 000	45 200	47 400	49 500	41 800	59 100	9 800	398 300	
1998	11 100	35 800	37 700	41 400	41 100	42 400	44 800	40 500	57 200	10 400	362 500	
1999	10 900	33 400	33 100	37 200	37 700	38 400	40 900	40 300	53 900	11 300	337 100	
2000	10 000	29 300	29 100	33 200	34 700	35 300	37 500	40 000	50 300	12 200	311 700	
2001	9 700	26 900	26 600	29 600	32 400	32 900	35 500	38 000	47 300	12 900	291 800	
2002	9 200	26 600	26 200	27 400	31 300	31 500	33 800	36 300	46 500	12 300	281 300	
2003	8 600	26 600	26 200	25 300	29 800	30 400	31 900	34 100	49 200	12 300	274 600	
2004	8 200	26 700	26 700	24 400	29 200	30 300	30 800	32 900	52 500	13 200	275 200	
2005	6 700	23 800	24 900	22 900	27 100	29 200	29 500	31 600	55 500	13 200	264 700	
2006	5 800	20 600	22 400	20 900	23 700	26 400	26 500	28 600	51 300	14 900	241 300	
2007	5 100	17 100	19 200	17 900	19 400	22 300	22 700	24 800	45 100	16 400	210 100	
2007	I	4 500	19 000	20 400	18 600	20 700	23 800	24 500	27 100	48 800	223 600	
	II	4 900	16 800	19 100	17 800	19 300	21 900	22 200	24 200	45 000	16 200	207 600
	III	6 400	17 400	19 600	18 500	19 600	22 400	22 300	24 100	43 600	16 500	210 600
	IV	4 700	15 100	17 600	16 700	17 900	21 200	21 600	24 000	42 800	16 700	198 600
Miehet - Male												
1991	8 300	19 000	15 500	13 400	13 700	13 800	9 000	7 500	6 000	1 600	107 800	
1992	13 400	32 100	27 600	22 800	22 600	23 200	17 100	12 900	11 100	3 600	186 400	
1993	15 700	39 800	36 700	30 500	29 200	30 300	25 300	17 200	16 900	3 800	245 400	
1994	15 000	37 700	36 700	32 300	30 500	31 500	29 500	18 800	21 600	3 200	256 900	
1995	12 800	33 100	32 300	30 400	28 500	29 900	30 400	19 100	24 300	3 000	243 900	
1996	8 700	30 100	28 400	28 000	26 600	28 200	29 400	21 100	26 600	3 800	231 000	
1997	6 400	23 200	23 400	24 300	23 400	25 200	26 800	21 600	28 300	4 200	206 900	
1998	5 700	19 000	19 100	20 700	20 500	21 900	23 700	20 500	27 100	4 600	182 800	
1999	5 700	17 500	16 500	18 300	18 800	19 600	21 400	20 400	25 500	4 900	168 600	
2000	5 000	15 200	14 300	16 100	17 000	17 800	19 500	20 100	24 000	5 400	154 400	
2001	4 900	14 100	13 200	14 400	16 000	16 600	18 500	19 300	22 600	5 900	145 600	
2002	4 700	14 800	13 700	13 800	15 900	16 400	18 000	19 100	22 500	5 600	144 300	
2003	4 400	15 000	13 800	12 800	15 200	15 800	17 000	18 100	24 100	5 700	142 000	
2004	4 100	14 800	14 100	12 100	14 600	15 700	16 300	17 300	25 900	6 400	141 500	
2005	3 400	13 200	13 200	11 300	13 500	15 100	15 600	16 600	27 200	6 300	135 600	
2006	2 900	11 500	11 800	10 300	11 800	13 500	14 000	14 900	25 100	7 100	122 800	
2007	2 600	9 400	9 900	8 700	9 400	11 200	11 700	12 800	22 200	7 800	105 900	
2007	I	2 300	11 100	11 000	9 600	10 600	12 600	13 300	14 500	24 400	7 700	117 300
	II	2 400	9 000	9 800	8 600	9 200	10 900	11 500	12 500	22 100	7 700	103 700
	III	3 000	9 100	9 600	8 500	9 000	10 600	11 000	11 900	21 100	7 700	101 600
	IV	2 600	8 300	9 300	8 300	8 900	10 800	11 100	12 400	21 100	7 900	101 000
Naiset - Female												
1991	6 300	12 100	9 800	8 500	8 400	8 100	5 700	5 700	6 300	1 900	72 900	
1992	10 300	22 000	18 500	16 000	15 400	15 100	11 500	10 000	10 800	3 500	133 100	
1993	14 000	28 200	26 600	23 600	22 600	22 200	18 700	14 200	16 400	4 300	190 900	
1994	12 500	27 000	28 500	26 600	25 400	24 900	23 100	16 200	21 800	4 600	210 600	
1995	10 800	23 800	26 000	25 700	24 800	24 400	24 600	17 200	25 200	4 300	207 000	
1996	7 300	22 400	24 200	24 700	23 500	23 700	24 200	19 400	28 500	5 300	203 100	
1997	5 800	18 500	21 100	22 600	21 800	22 200	22 700	20 300	30 800	5 600	191 400	
1998	5 400	16 800	18 600	20 700	20 600	20 600	21 100	19 900	30 100	5 800	179 700	
1999	5 300	15 900	16 600	18 900	18 900	18 900	19 500	19 800	28 400	6 300	168 500	
2000	5 000	14 200	14 900	17 100	17 600	17 500	18 000	19 900	26 300	6 700	157 200	
2001	4 800	12 800	13 400	15 200	16 400	16 200	17 100	18 600	24 600	7 000	146 200	
2002	4 400	11 800	12 500	13 700	15 400	15 200	15 800	17 300	24 000	6 700	137 000	
2003	4 300	11 700	12 400	12 500	14 700	14 500	14 800	16 000	25 100	6 600	132 600	
2004	4 200	11 900	12 600	12 300	14 600	14 600	14 500	15 500	26 600	6 800	133 700	
2005	3 300	10 600	11 800	11 600	13 600	14 100	13 900	15 000	28 200	6 800	129 100	
2006	2 900	9 200	10 600	10 600	11 900	12 900	12 600	13 700	26 200	7 800	118 500	
2007	2 600	7 700	9 300	9 200	9 900	11 100	10 900	12 000	22 900	8 600	104 200	
2007	I	2 200	7 900	9 400	9 000	10 100	11 200	11 200	12 500	24 400	8 300	106 200
	II	2 600	7 800	9 300	9 200	10 000	11 000	10 800	11 700	22 900	8 500	103 900
	III	3 300	8 300	10 100	10 000	10 600	11 800	11 300	12 200	22 500	8 800	109 000
	IV	2 100	6 800	8 400	8 400	9 000	10 400	10 500	11 500	21 700	8 800	97 600

15. TYÖTTÖMÄT TYÖNHAKIJAT TYÖNVÄLITYKSESSÄ AMMATEITTAIN <sup>1</sup>  
 UNEMPLOYED JOBSEEKERS AT THE EMPLOYMENT SERVICE BY OCCUPATION <sup>1</sup>

Jatkuu - Continued

Vuosi ja neljännes	Ammatti - Occupation			
	Tieteellinen, tekninen, yhteiskunnallinen sekä terveydenhuoltotyö	Hallinto- ja toimistotyö	Kaupallinen työ	Maa- ja metsätaloustyö
Year and quarter	Professional, technical and related work and sanitary work	Clerical and related work	Sales work	Agricultural and forestry work
Henkilöä - persons				
1971	980	1 300	1 600	5 300
1972	1 500	1 500	2 200	7 800
1973	1 200	1 300	1 900	6 300
1974	980	1 100	1 600	4 300
1975	1 200	1 300	1 500	4 300
1976	2 600	2 300	2 400	5 200
1977	5 500	4 900	4 300	6 700
1978	8 000	7 200	6 700	8 700
1979	7 300	6 400	6 500	7 100
1980	7 300	6 100	5 100	5 500
1981	6 500	6 400	5 100	5 600
1982	7 400	7 600	6 000	6 400
1983	7 800	8 100	6 100	7 600
1984	7 800	8 000	6 100	7 200
1985	8 600	9 100	7 000	7 200
1986	9 400	9 500	7 400	7 500
1987	12 500	9 000	7 500	7 300
1988	12 000	9 100	7 200	6 700
1989	10 700	8 100	6 300	5 400
1990	10 000	7 800	5 900	5 300
1991	19 800	16 100	12 200	7 900
1992	42 100	31 800	23 100	12 900
1993	66 600	47 200	32 800	16 100
1994	75 500	51 000	36 600	16 800
1995	71 500	49 600	35 500	16 600
1996	69 500	49 200	34 300	16 800
1997	65 500	46 700	31 900	16 000
1998	63 100	41 900	28 500	14 600
1999	60 700	37 900	25 800	13 600
2000	56 500	35 600	23 800	12 600
2001	51 600	33 000	22 600	11 800
2002	48 900	31 700	21 700	10 900
2003	48 500	31 900	21 400	10 100
2004	50 300	33 000	21 500	9 600
2005	50 000	32 900	20 800	9 300
2006	46 500	30 700	19 200	8 500
2007	41 600	26 600	16 700	7 300
2004 I	48 000	32 500	21 700	11 500
2004 II	51 300	32 700	21 300	8 600
2004 III	53 400	34 000	21 700	8 200
2004 IV	48 400	32 700	21 200	10 100
2005 I	48 000	33 000	21 300	11 200
2005 II	50 100	32 600	20 600	8 300
2005 III	53 800	34 000	21 100	7 900
2005 IV	48 100	32 200	20 200	9 800
2006 I	46 100	31 800	20 200	10 700
2006 II	46 900	30 600	19 200	7 700
2006 III	50 100	31 400	19 300	7 000
2006 IV	42 800	28 900	18 100	8 700
2007 I	40 500	28 100	17 700	9 400
2007 II	42 200	26 500	16 500	6 300
2007 III	45 100	27 000	16 800	5 900
2007 IV	38 600	24 900	15 700	7 600

1. Pohjoismaisen ammattiluokituksen mukaan. - According to Nordic Classification of Occupations (NYK).



**15. TYÖTTÖMÄT TYÖNHAKIJAT TYÖNVÄLITYKSESSÄ AMMATEITTAIN**  
**UNEMPLOYED JOBSEEKERS AT THE EMPLOYMENT SERVICE BY OCCUPATION**

Jatkuu - Continued

		Ammatti - Occupation				
Vuosi ja neljännes	Kuljetus- ja liikennetyö	Teollinen työ - Production and related				Teollinen työ yhteensä
		Talonrakennukseen liittyvä työ	Muuhun rakennustoimintaan liittyvä työ	Muut teollisen työn ryhmät		
Year and quarter	Transport equipment operators	Occupations related to construction of buildings	Occupations related to other construction	Other work of the major group production etc.	Production and related work, total	
Henkilöä - persons						
1971	1 500	10 100	1 200	8 900	20 200	
1972	1 800	10 500	1 400	12 800	24 700	
1973	1 400	7 600	1 200	10 500	19 200	
1974	1 300	5 500	810	7 800	14 200	
1975	1 600	8 900	880	10 600	20 300	
1976	2 800	13 900	1 300	18 400	33 600	
1977	4 300	17 100	1 600	31 600	50 400	
1978	6 200	21 000	2 000	47 000	69 900	
1979	5 500	17 100	1 700	40 400	59 200	
1980	3 900	10 600	1 200	28 300	40 200	
1981	3 600	8 600	1 400	29 500	39 500	
1982	4 300	9 100	1 500	36 600	47 200	
1983	4 600	8 700	1 700	39 000	49 400	
1984	4 300	9 000	1 800	36 100	46 900	
1985	4 800	9 500	1 800	35 800	47 100	
1986	5 000	10 500	1 900	37 900	50 300	
1987	4 800	9 800	2 500	33 900	46 200	
1988	4 400	8 500	2 300	30 100	40 800	
1989	3 400	5 900	1 800	23 000	30 700	
1990	3 300	7 400	1 800	22 700	31 900	
1991	7 100	18 800	3 300	45 600	67 700	
1992	12 600	33 400	5 500	76 700	115 600	
1993	17 600	42 600	6 900	100 400	149 900	
1994	18 700	44 700	7 200	104 800	156 700	
1995	18 000	42 800	7 100	98 700	148 600	
1996	17 600	38 700	6 800	97 000	142 500	
1997	16 200	32 000	6 200	90 500	128 700	
1998	14 400	26 500	5 300	81 400	113 200	
1999	12 900	23 200	4 700	76 500	104 400	
2000	11 800	19 900	4 200	70 000	94 100	
2001	11 100	18 800	3 900	65 100	87 800	
2002	10 600	18 400	3 600	63 800	85 800	
2003	10 300	17 300	3 500	62 800	83 600	
2004	10 100	16 600	3 400	61 800	81 800	
2005	9 700	16 100	3 300	58 400	77 700	
2006	8 700	14 200	3 000	51 900	69 100	
2007	7 200	12 100	2 500	43 700	58 200	
2004	I	10 700	19 300	4 100	64 000	87 400
	II	9 900	15 900	3 100	61 000	80 000
	III	9 700	14 600	2 800	61 100	78 500
	IV	10 100	16 500	3 400	61 200	81 100
2005	I	10 500	18 900	4 000	61 800	84 700
	II	9 600	15 500	3 100	57 300	75 900
	III	9 300	14 200	2 700	57 400	74 200
	IV	9 500	15 700	3 400	56 900	76 000
2006	I	9 700	17 200	3 900	56 900	78 000
	II	8 600	13 900	2 800	51 500	68 200
	III	8 200	12 400	2 300	50 500	65 200
	IV	8 300	13 300	2 900	48 600	64 800
2007	I	8 200	14 400	3 300	47 900	65 700
	II	7 100	11 600	2 300	42 800	56 700
	III	6 800	10 600	1 900	42 400	54 900
	IV	6 700	11 700	2 400	41 400	55 500

**15. TYÖTTÖMÄT TYÖNHAKIJAT TYÖNVÄLITYKSESSÄ AMMATEITTAIN**  
**UNEMPLOYED JOBSEEKERS AT THE EMPLOYMENT SERVICE BY OCCUPATION**

Jatkoa - Continued

Ammatti - Occupation				
Tuosi ja neljännes	Palvelutyö	Muualla luokittelematon työ	Lomautetut	Yhteensä
Year and quarter	Service work	Work not classifiable by occupation	Laid off	Total
Henkilöä - persons				
1971	4 300	4 800	4 300	44 100
1972	6 100	9 200	4 700	59 500
1973	6 200	8 100	4 500	50 200
1974	5 700	6 600	4 300	40 100
1975	5 400	7 800	7 500	50 900
1976	7 300	13 300	10 800	80 200
1977	11 200	25 000	19 900	132 500
1978	17 500	34 000	17 000	175 200
1979	18 200	30 600	9 500	150 300
1980	16 600	18 300	6 600	109 500
1981	16 500	20 900	11 400	115 400
1982	18 400	25 300	15 600	138 100
1983	18 200	27 200	14 900	143 900
1984	17 000	26 500	11 400	135 300
1985	17 600	28 100	11 900	141 500
1986	17 400	29 400	14 800	150 700
1987	13 300	30 000	10 000	140 500
1988	12 300	26 800	8 300	127 600
1989	10 500	21 500	6 700	103 400
1990	9 800	19 400	9 700	103 200
1991	17 300	32 800	32 300	213 200
1992	31 000	50 400	43 600	363 100
1993	44 400	61 700	45 900	482 200
1994	51 000	61 200	26 800	494 200
1995	50 900	60 300	15 100	466 000
1996	50 600	53 500	13 900	448 000
1997	48 100	45 200	10 700	409 000
1998	45 300	41 400	10 000	372 400
1999	42 400	39 300	11 100	348 100
2000	39 100	38 100	9 500	321 100
2001	36 300	37 600	10 400	302 200
2002	33 800	37 900	12 700	294 000
2003	32 000	36 900	14 200	288 800
2004	31 600	37 400	13 200	288 400
2005	29 900	34 400	10 600	275 300
2006	27 100	31 500	8 300	249 500
2007	23 600	28 800	6 800	216 900
2004 I	31 500	36 400	18 900	298 500
2004 II	31 500	38 700	11 800	285 900
2004 III	32 000	39 500	9 800	286 800
2004 IV	31 300	34 900	12 500	282 400
2005 I	30 200	34 600	15 400	289 000
2005 II	29 500	34 700	9 700	271 000
2005 III	30 300	36 300	7 800	274 700
2005 IV	29 400	31 800	9 500	266 600
2006 I	28 400	32 600	12 400	269 800
2006 II	26 900	32 000	7 300	247 400
2006 III	27 400	33 000	5 900	247 600
2006 IV	25 800	28 500	7 400	233 300
2007 I	24 800	29 200	9 800	233 300
2007 II	23 300	28 900	5 500	213 100
2007 III	23 700	30 400	5 000	215 600
2007 IV	22 600	26 900	6 900	205 500

**16. TYÖTTÖMÄT TYÖNHAKIJAT (LOMAUTETUT PL.) TYÖTTÖMYYDEN KESTON MUKAAN**  
**UNEMPLOYED JOBSEEKERS AT THE EMPLOYMENT SERVICE (LAID OFFS EXCL.)**  
**BY DURATION OF UNEMPLOYMENT**

Vuosi ja neljännes	Työttömyyden kesto, viikkoa - Duration of unemployment, weeks						Yhteensä	Keskimäärin
	0 - 4	5 - 12	13 - 26	27 - 52	53 - 104	Yli 104		
Year and quarter	Henkilöä - Persons						Total	Average
								Viikkoa Weeks
1981	28 000	27 100	22 500	15 000	7 200	4 300	104 000	24
1982	30 600	30 100	27 500	18 200	9 700	4 400	122 400	25
1983	30 000	31 200	28 400	22 300	11 400	5 700	129 000	27
1984	29 900	29 800	27 400	21 300	9 900	5 700	123 900	27
1985	30 900	32 200	30 000	23 400	8 800	4 400	129 500	25
1986	29 600	33 400	31 400	26 800	10 900	3 900	136 000	25
1987	29 800	31 900	29 200	22 900	11 700	5 000	130 500	26
1988	29 700	31 100	26 400	20 000	7 800	4 300	119 300	24
1989	27 200	26 500	21 600	15 000	4 400	2 000	96 700	20
1990	29 300	28 000	20 500	12 500	2 300	710	93 500	15
1991	44 900	52 800	47 800	30 400	4 400	540	180 900	16
1992	54 900	70 700	88 300	79 400	24 900	1 300	319 500	22
1993	58 200	77 000	106 100	114 700	70 100	10 100	436 300	30
1994	56 700	73 500	98 400	112 000	94 100	32 700	467 500	39
1995	56 200	71 600	91 000	96 200	82 200	53 600	450 900	45
1996	58 100	71 100	86 000	87 800	72 000	59 000	434 100	48
1997	55 000	67 300	76 700	77 300	65 000	57 000	398 300	51
1998	53 600	62 900	70 900	64 200	56 200	54 700	362 500	52
1999	54 000	61 600	66 400	58 700	45 800	50 600	337 100	52
2000	50 700	56 000	62 500	55 700	43 300	43 500	311 700	51
2001	48 900	54 100	57 400	50 100	42 100	39 200	291 800	51
2002	47 400	52 600	55 700	49 200	39 900	36 400	281 300	50
2003	48 300	52 900	55 100	47 300	37 700	33 300	274 600	47
2004	49 400	51 000	56 000	47 900	39 000	31 800	275 200	46
2005	47 600	49 400	51 200	45 500	39 500	31 400	264 700	47
2006	46 400	46 500	46 000	38 600	34 900	28 900	241 300	46
2007	44 500	42 800	39 800	31 700	26 300	24 900	210 100	44
2000 I	49 200	62 100	73 600	56 900	44 100	46 200	332 000	50
2000 II	52 600	48 200	61 700	59 800	42 700	43 900	308 900	52
2000 III	50 900	57 500	57 600	56 900	43 800	42 600	309 300	51
2000 IV	50 200	56 200	56 900	49 100	42 700	41 300	296 400	51
2001 I	46 100	58 400	62 800	49 900	43 700	41 000	302 000	51
2001 II	50 700	45 900	55 500	52 400	42 300	39 400	286 300	52
2001 III	49 500	56 100	53 800	51 200	42 200	38 700	291 400	51
2001 IV	49 400	55 900	57 400	46 900	40 200	37 800	287 500	50
2002 I	44 100	57 000	64 800	50 200	40 500	37 700	294 400	49
2002 II	49 000	44 500	53 600	53 300	39 700	36 500	276 600	51
2002 III	47 800	54 500	52 200	50 200	40 700	36 300	281 700	50
2002 IV	48 900	54 300	52 400	43 000	38 800	35 100	272 400	49
2003 I	44 400	55 900	61 400	45 700	38 400	34 900	280 700	48
2003 II	52 000	44 400	53 200	49 800	37 200	33 500	270 100	48
2003 III	47 500	56 500	52 500	49 100	37 900	33 000	276 500	47
2003 IV	49 400	54 600	53 300	44 500	37 400	32 000	271 200	46
2004 I	44 500	55 100	62 600	46 800	38 700	32 000	279 700	46
2004 II	56 500	43 700	53 600	50 300	38 700	31 400	274 100	46
2004 III	47 700	53 700	55 000	49 200	39 700	31 800	277 000	46
2004 IV	49 000	51 600	53 000	45 300	39 000	31 900	269 900	47
2005 I	42 800	53 400	57 800	47 000	40 100	32 400	273 600	47
2005 II	50 900	41 600	49 700	47 900	39 600	31 500	261 200	46
2005 III	47 600	53 200	48 900	46 000	40 000	31 300	266 900	46
2005 IV	49 200	49 300	48 500	41 300	38 400	30 400	257 100	46
2006 I	43 600	50 400	53 300	41 400	38 400	30 400	257 400	46
2006 II	49 500	40 300	44 200	41 200	35 700	29 100	240 000	47
2006 III	45 700	49 500	45 200	38 200	34 400	28 700	241 700	45
2006 IV	46 900	45 800	41 200	33 600	31 100	27 300	225 900	45
2007 I	42 100	46 300	45 900	33 700	28 600	27 100	223 600	45
2007 II	47 700	37 300	37 600	33 100	26 600	25 400	207 600	45
2007 III	44 000	45 900	38 900	31 700	25 700	24 500	210 600	44
2007 IV	44 200	41 800	37 000	28 600	24 100	22 800	198 600	44

**17. PÄÄTTYNEIDEN TYÖTTÖMYYSJAKSOJEN KESKIMÄÄRÄINEN KESTO IÄN JA SUKUPUOLEN MUKAAN**  
**AVERAGE DURATION OF THE COMPLETED SPELLS OF UNEMPLOYMENT BY AGE AND SEX**

Vuosi	Ikä - Age										Yhteensä
Year	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	Total
	Viikkoa - Weeks										
<i>Molemmat sukupuolet - Both sexes</i>											
1986	9	11	15	18	19	20	22	26	40	41	17
1987	8	11	15	17	19	20	23	26	31	36	15
1988	7	10	14	17	19	21	23	28	34	32	16
1989	6	8	12	14	16	17	19	23	32	38	14
1990	6	8	10	11	13	13	15	18	24	36	12
1991	8	10	12	13	14	14	15	17	20	43	13
1992	11	16	18	18	19	19	20	21	22	45	18
1993	15	18	20	21	22	22	23	25	28	53	21
1994	16	21	24	26	26	27	28	31	34	65	25
1995	13	19	22	25	26	27	28	31	38	92	25
1996	11	17	20	24	25	26	28	30	43	109	24
1997	8	14	17	21	22	24	26	28	46	119	22
1998	8	12	16	19	20	22	23	25	43	128	21
1999	7	11	14	17	18	20	21	23	39	131	19
2000	7	10	13	16	17	18	19	21	34	125	18
2001	7	9	12	15	16	16	17	18	28	130	18
2002	7	10	12	15	16	16	18	18	24	112	17
2003	6	9	12	14	15	15	17	17	22	104	16
2004	6	9	12	14	15	15	16	17	21	82	16
2005	6	8	12	14	15	16	16	17	24	85	16
2006	5	7	11	13	15	16	17	18	21	69	16
<i>Miehet - Male</i>											
1986	10	12	15	18	20	21	23	26	38	37	17
1987	9	11	15	18	20	22	24	26	29	33	16
1988	8	10	14	18	21	23	26	29	34	31	17
1989	6	9	12	15	17	19	22	25	32	37	15
1990	7	8	10	12	13	15	16	19	26	32	12
1991	9	11	13	14	15	16	17	19	22	41	14
1992	12	17	20	20	21	22	23	24	26	44	20
1993	16	20	23	23	25	26	27	29	33	52	24
1994	16	24	28	28	30	31	32	35	40	67	28
1995	14	21	27	29	31	32	34	37	44	97	28
1996	12	19	25	29	30	33	34	36	50	113	28
1997	9	16	22	26	28	30	34	36	52	122	27
1998	8	14	21	24	26	29	31	34	49	129	26
1999	8	13	19	22	25	28	30	31	46	130	25
2000	8	12	18	21	23	25	27	30	41	126	24
2001	8	11	17	20	22	24	26	28	36	129	23
2002	8	11	17	20	22	24	26	27	33	114	22
2003	7	11	15	19	21	23	25	27	32	110	22
2004	7	11	15	19	21	22	24	26	30	90	21
2005	7	10	15	19	21	22	23	25	37	95	21
2006	6	8	14	17	21	22	25	27	31	77	20
<i>Naiset - Female</i>											
1986	8	11	15	18	18	19	22	27	41	43	16
1987	7	10	14	17	18	19	21	26	33	38	15
1988	7	9	14	17	17	19	21	27	34	34	15
1989	6	8	12	14	15	15	17	21	31	39	13
1990	6	8	10	11	12	12	13	16	23	38	11
1991	7	9	11	12	12	11	12	14	18	44	11
1992	10	13	16	16	17	17	17	18	19	46	16
1993	14	16	17	18	19	18	20	21	24	54	18
1994	15	18	20	23	23	24	25	27	29	64	22
1995	13	16	18	22	23	23	24	27	33	89	22
1996	10	14	16	20	21	21	23	25	37	106	20
1997	7	12	14	17	17	18	20	23	40	116	18
1998	7	10	12	15	16	17	17	19	37	128	17
1999	7	9	11	14	14	15	16	17	34	132	16
2000	7	9	10	13	13	13	14	16	29	124	15
2001	6	8	10	12	12	12	13	13	23	131	14
2002	6	8	10	11	12	12	13	13	19	111	14
2003	6	7	9	11	12	11	12	12	17	100	13
2004	5	7	9	11	11	11	12	12	15	76	12
2005	5	7	9	11	11	12	11	12	16	77	13
2006	5	6	9	11	12	12	12	13	15	62	12

18. AVOIMET TYÖPAIKAT TYÖNVÄLITYKSESSÄ AMMATEITTAIN <sup>1</sup>  
 VACANCIES AT THE EMPLOYMENT SERVICE BY OCCUPATION<sup>1</sup>

Jatkuu - Continued

Vuosi ja neljännes <i>Year and quarter</i>	Ammatti - Occupation			
	Tieteellinen, tekninen, yhteiskunnallinen sekä terveydenhuoltotyö <i>Professional, technical and related work and sanitary work</i>	Hallinto- ja toimistotyö <i>Clerical and related work</i>	Kaupallinen työ <i>Sales work</i>	Maa- ja metsätaloustyö <i>Agricultural and forestry work</i>
Avoimet työpaikat - Vacancies				
1971	750	570	670	480
1972	910	830	950	470
1973	1 500	1 300	1 200	490
1974	2 300	1 800	1 400	990
1975	2 400	1 600	1 100	440
1976	2 000	810	660	360
1977	1 700	420	450	210
1978	1 300	420	430	270
1979	1 500	570	560	280
1980	1 800	870	670	500
1981	2 000	970	890	740
1982	2 100	810	890	810
1983	2 200	900	890	620
1984	2 100	890	870	780
1985	2 000	880	920	770
1986	2 100	910	890	1 400
1987	2 900	740	880	850
1988	4 000	1 000	1 300	1 300
1989	6 200	1 700	2 000	3 100
1990	6 500	1 400	1 800	3 500
1991	4 500	630	1 300	2 800
1992	1 500	400	1 200	1 800
1993	900	350	1 000	1 800
1994	1 200	400	1 100	1 500
1995	1 700	570	1 200	1 300
1996	2 100	670	1 600	1 800
1997	2 600	940	2 100	2 100
1998	3 100	1 300	2 400	2 400
1999	2 900	1 100	1 800	2 200
2000	4 000	1 300	2 100	2 100
2001	4 700	1 300	2 700	2 300
2002	5 200	1 300	3 100	2 500
2003	5 200	1 300	4 100	2 800
2004	5 200	1 300	3 300	2 100
2005	6 600	1 500	4 600	1 900
2006	7 900	1 900	5 200	1 800
2007	9 000	2 400	6 000	2 000
2004 I	6 600	1 500	4 200	4 000
2004 II	5 600	1 100	2 900	3 400
2004 III	4 200	1 200	3 000	600
2004 IV	4 400	1 200	3 000	340
2005 I	8 400	1 700	5 500	4 300
2005 II	7 700	1 300	4 200	2 500
2005 III	5 200	1 500	4 700	500
2005 IV	5 100	1 400	4 200	230
2006 I	10 900	2 100	6 900	4 600
2006 II	7 900	1 700	4 500	2 100
2006 III	6 200	1 900	4 600	370
2006 IV	6 800	2 000	4 700	310
2007 I	13 800	2 500	7 500	4 600
2007 II	8 600	2 200	5 100	2 400
2007 III	7 000	2 500	6 200	520
2007 IV	6 500	2 300	5 300	320

1. Katso alaviitta taulukkoon 15. - See note to table 15.

**18. AVOIMET TYÖPAIKAT TYÖNVÄLITYKSESSÄ AMMATEITTAIN**  
**VACANCIES AT THE EMPLOYMENT SERVICE BY OCCUPATION**
Jatkuu - *Continued*

Ammatti - Occupation					
Vuosi ja neljännes	Teollinen työ - Production and related work				
Year and quarter	Talonrakennukseen liittyvä työ	Muuhun rakennustointintaan liittyvä työ	Muut teollisen työn ryhmät	Teollinen työ yhteensä	
	<i>Occupations related to construction of buildings</i>	<i>Occupations related to other construction</i>	<i>Other work of the major group production etc.</i>	<i>Production and related work, total</i>	
Avoimet työpaikat - Vacancies					
1971	1 300	130	4 100	5 500	
1972	1 700	180	5 100	7 000	
1973	2 900	200	9 000	12 000	
1974	3 400	290	12 500	16 100	
1975	740	90	6 800	7 700	
1976	590	60	3 400	4 100	
1977	310	40	1 400	1 700	
1978	280	50	940	1 300	
1979	530	50	2 600	3 200	
1980	940	110	4 300	5 300	
1981	980	160	3 700	4 800	
1982	960	150	2 600	3 700	
1983	1 100	130	2 500	3 700	
1984	910	150	2 700	3 800	
1985	910	120	3 000	4 000	
1986	790	110	2 700	3 600	
1987	730	150	3 200	4 100	
1988	1 000	180	4 400	5 600	
1989	1 500	340	8 200	10 000	
1990	770	250	5 800	6 800	
1991	280	90	1 300	1 700	
1992	180	50	760	1 000	
1993	140	40	770	950	
1994	230	60	1 700	2 000	
1995	210	60	1 700	2 000	
1996	270	80	1 600	2 000	
1997	490	130	2 600	3 200	
1998	620	170	3 100	3 900	
1999	600	130	2 500	3 200	
2000	660	110	3 400	4 200	
2001	730	120	3 600	4 500	
2002	810	170	3 600	4 600	
2003	1 000	200	3 500	4 700	
2004	1 200	230	4 500	5 900	
2005	1 700	300	5 900	7 900	
2006	2 000	350	6 900	9 200	
2007	2 000	520	8 700	11 200	
2004	I	770	270	8 500	9 500
	II	1 300	290	3 400	5 000
	III	1 400	230	3 100	4 700
	IV	1 200	140	3 000	4 300
2005	I	1 400	310	10 200	11 900
	II	2 000	410	4 800	7 200
	III	1 800	320	5 100	7 200
	IV	1 600	180	3 700	5 500
2006	I	2 600	300	11 600	14 500
	II	2 100	460	5 300	7 900
	III	1 800	390	5 400	7 600
	IV	1 400	240	5 300	7 000
2007	I	1 800	450	15 000	17 300
	II	2 400	720	7 000	10 100
	III	2 300	520	7 200	10 000
	IV	1 400	370	5 500	7 300

**18. AVOIMET TYÖPAIKAT TYÖNVÄLITYKSESSÄ AMMATEITTAIN**  
**VACANCIES AT THE EMPLOYMENT SERVICE BY OCCUPATION**

Jatkoa - *Continued*

		Ammatti - Occupation			
Vuosi ja neljännes	Kuljetus- ja liikennetyö	Palvelutyö	Muulla luokittelematon työ	Yhteensä	
Year and quarter	Transport equipment operators	Service work	Work not classifiable by occupation	Total	
Avoimia työpaikkoja - Vacancies					
1971	330	3 100	360	11 700	
1972	710	4 200	660	15 800	
1973	1 100	4 800	950	23 400	
1974	1 500	5 100	650	29 800	
1975	780	4 100	480	18 500	
1976	310	2 700	320	11 200	
1977	180	1 600	130	6 400	
1978	140	1 400	120	5 500	
1979	250	1 900	110	8 300	
1980	330	2 700	80	12 200	
1981	380	3 100	50	13 000	
1982	270	2 600	40	11 300	
1983	300	3 100	30	11 800	
1984	300	3 300	20	12 000	
1985	330	3 300	20	12 200	
1986	300	3 300	20	12 400	
1987	280	2 700	10	12 400	
1988	380	3 400	310	17 400	
1989	760	5 500	1 200	30 400	
1990	680	4 900	1 400	26 900	
1991	310	1 900	170	13 400	
1992	100	1 000	80	7 100	
1993	80	680	80	5 900	
1994	150	900	150	7 400	
1995	170	1 200	310	8 300	
1996	180	1 500	360	10 100	
1997	330	2 100	410	13 700	
1998	410	2 700	520	16 800	
1999	410	2 700	300	14 600	
2000	540	2 800	130	17 100	
2001	530	3 600	140	19 600	
2002	500	4 200	200	21 600	
2003	650	4 300	200	23 300	
2004	780	4 600	270	23 500	
2005	940	5 500	220	29 100	
2006	1 400	6 400	100	34 000	
2007	2 100	7 500	80	40 200	
2004	I	840	7 000	900	34 600
	II	950	4 300	180	23 600
	III	670	3 800	0	18 200
	IV	660	3 500	0	17 500
2005	I	890	7 800	690	41 100
	II	1 200	5 200	170	29 300
	III	860	4 800	0	24 600
	IV	820	4 100	0	21 400
2006	I	1 500	9 000	350	49 800
	II	1 500	6 200	40	31 800
	III	1 300	5 500	0	27 500
	IV	1 200	4 900	0	26 900
2007	I	1 900	10 400	260	58 400
	II	2 100	6 900	70	37 500
	III	2 300	6 700	0	35 300
	IV	1 900	5 900	0	29 500

**19. TYÖNVÄLITYSTOIMINTA: TYÖNHAKIJAT**  
**EMPLOYMENT SERVICE: JOBSEEKERS**

Vuosi ja neljännes	Työnhakijat kuukauden aikana	Näistä työttömiä <sup>1</sup>	Uudet työnhakijat kuukauden aikana	Näistä työttömiä <sup>1</sup>	Päätyneet työnhaut
<i>Year and quarter</i>	<i>Jobseekers during a month</i>	<i>Of these unemployed<sup>1</sup></i>	<i>New jobseekers during a month</i>	<i>Of these unemployed<sup>1</sup></i>	<i>Ended jobseekings</i>
Henkilöä - Persons					
1981	205 200	128 800	40 900	27 400	31 600
1982	234 300	147 500	42 800	29 200	36 200
1983	251 100	154 000	38 400	26 500	36 300
1984	260 300	150 300	38 300	26 500	36 800
1985	273 400	155 100	38 400	26 900	37 000
1986	292 500	160 500	36 200	25 400	36 000
1987	298 600	156 300	35 000	25 000	36 600
1988	287 000	146 100	34 200	23 700	37 500
1989	260 300	122 100	33 500	21 800	36 100
1990	259 600	116 800	38 000	22 500	36 500
1991	396 300	208 400	52 400	25 800	38 300
1992	572 100	351 300	53 300	25 400	41 200
1993	714 000	470 800	49 200	23 400	41 800
1994	755 400	509 400	39 500	21 600	42 000
1995	729 200	513 700	39 000	21 400	42 100
1996	724 400	479 400	39 100	21 100	43 000
1997	691 700	444 300	36 400	19 700	47 400
1998	642 900	404 800	36 100	20 400	42 100
1999	618 800	377 700	36 700	20 100	42 200
2000	584 100	352 700	34 800	19 100	43 300
2001	556 000	329 700	35 200	19 100	41 600
2002	553 200	319 200	34 800	18 400	40 400
2003	552 400	311 500	35 000	18 100	40 700
2004	553 200	312 400	34 300	17 900	40 500
2005	534 200	301 900	33 000	17 600	42 400
2006	506 100	279 800	32 400	17 600	44 400
2007	468 700	247 200	31 600	17 500	44 500
2001 I	565 100	342 300	35 900	18 400	39 000
2001 II	569 800	325 400	36 800	18 800	43 900
2001 III	553 000	335 600	33 600	20 400	53 300
2001 IV	535 900	315 300	34 500	19 100	30 200
2002 I	561 300	333 200	35 700	17 800	38 000
2002 II	565 400	315 300	36 300	17 900	43 100
2002 III	551 400	326 200	34 100	20 000	50 600
2002 IV	534 500	302 100	33 200	17 700	29 900
2003 I	557 600	320 900	35 000	17 200	38 300
2003 II	562 800	307 700	37 400	18 200	42 500
2003 III	551 500	317 500	34 000	19 400	50 700
2003 IV	537 700	299 800	33 600	17 500	31 200
2004 I	561 800	320 000	35 600	17 200	38 200
2004 II	564 900	310 200	36 300	18 100	42 200
2004 III	552 100	321 400	32 700	19 100	50 200
2004 IV	534 100	298 200	32 700	17 200	31 400
2005 I	549 000	312 900	32 000	16 000	38 600
2005 II	545 900	298 700	36 400	18 100	43 500
2005 III	531 700	309 000	32 100	18 900	53 300
2005 IV	510 300	286 900	31 500	17 300	34 500
2006 I	523 900	297 600	33 000	16 900	42 600
2006 II	517 300	278 600	34 800	17 900	46 500
2006 III	502 600	285 800	31 400	18 800	52 400
2006 IV	480 500	257 300	30 200	16 700	36 000
2007 I	488 400	264 500	32 100	16 800	43 100
2007 II	478 400	244 900	33 300	17 800	45 700
2007 III	465 000	253 300	30 700	18 500	52 700
2007 IV	442 900	226 300	30 100	16 700	36 700

1. Lomautetut poislukien - *Excluding laid offs*



**20. TYÖNVÄLITYSTOIMINTA: AVOIMET TYÖPAIKAT**  
**EMPLOYMENT SERVICE: VACANCIES**

Vuosi ja neljännes	Avoimet työpaikat kuukauden aikana	Näistä uusia	Täyttyneet työpaikat	Näistä työvoimatoimiston hakijalla	Avoinnaolon kesto keskimäärin
<i>Year and quarter</i>	<i>Vacancies during a month</i>	<i>Of these new vacancies</i>	<i>Vacancies filled during a month</i>	<i>Of these filled with job-seekers at the Employment service</i>	<i>Average duration of vacancy</i>
	Työpaikkaa - Vacancies				Päivää - Days
1981	30 900	17 200	17 100	11 400	21
1982	27 600	16 400	16 200	11 100	19
1983	28 400	16 900	16 400	11 300	18
1984	28 700	16 900	16 500	11 400	18
1985	28 900	16 700	16 600	11 600	20
1986	26 000	14 100	13 700	9 000	23
1987	28 300	16 200	15 500	10 100	21
1988	37 200	22 500	19 100	10 900	20
1989	56 000	27 500	23 900	11 800	27
1990	51 000	24 400	22 500	10 500	30
1991	27 800	15 000	14 200	7 400	22
1992	16 500	10 000	9 500	5 400	16
1993	14 200	8 900	8 300	4 600	17
1994	18 300	12 100	11 100	6 300	16
1995	20 400	13 200	12 400	7 000	16
1996	23 800	15 000	14 100	8 300	17
1997	30 400	18 900	17 700	9 900	18
1998	35 000	19 900	18 900	10 300	21
1999	34 500	20 900	20 000	10 800	19
2000	39 500	24 100	23 200	11 900	20
2001	43 400	25 300	24 600	12 300	21
2002	45 800	26 000	25 200	12 100	22
2003	48 800	26 600	25 900	12 100	24
2004	48 800	27 400	26 300	11 200	24
2005	59 900	32 900	31 300	12 600	24
2006	70 100	38 800	36 800	14 300	24
2007	82 200	44 900	42 600	18 800	25
2000	I 43 300	27 600	21 600	10 500	20
	II 50 300	29 500	32 200	16 800	20
	III 34 700	21 500	21 100	11 600	20
	IV 29 900	17 900	17 700	8 700	20
2001	I 51 400	31 400	25 500	11 400	21
	II 56 500	31 500	34 800	17 400	21
	III 36 500	21 900	21 800	12 500	21
	IV 29 100	16 400	16 100	7 800	21
2002	I 55 300	32 200	25 800	11 000	22
	II 58 000	31 200	35 300	17 000	24
	III 37 400	22 400	21 200	11 600	21
	IV 32 600	18 100	18 300	8 800	23
2003	I 61 300	35 000	27 100	12 400	23
	II 61 300	31 300	36 800	17 000	25
	III 39 000	22 400	21 500	10 800	26
	IV 33 400	17 800	18 300	8 300	23
2004	I 58 700	35 300	26 600	11 400	23
	II 58 900	29 000	35 700	15 500	26
	III 39 800	23 700	21 900	10 000	23
	IV 37 800	21 500	21 000	8 100	22
2005	I 71 700	40 600	31 400	11 700	23
	II 67 700	34 700	39 500	16 100	26
	III 52 300	29 600	27 800	11 500	23
	IV 47 900	26 600	26 500	10 900	24
2006	I 88 300	49 900	39 000	15 000	24
	II 75 200	38 000	45 100	17 400	26
	III 58 400	33 900	31 300	12 200	24
	IV 58 600	33 400	31 900	12 500	22
2007	I 103 400	58 600	46 900	19 200	23
	II 86 400	42 900	49 400	22 400	28
	III 72 100	41 400	36 900	17 100	24
	IV 67 100	36 600	37 100	16 300	23

21. KOULUTUS- JA TUKITOIMENPITEILLÄ SUJOTETUT  
PARTICIPANTS IN DIFFERENT MEASURES

Vuosi ja neljännes	Työllistämistukitoimenpiteet - Employment subsidy measures										Työmarkkinatuen yhdistäminen/työelämävalim.	Vuorotteluvapaa paikkaan sijoitetut	Toimenpiteet yhteensä
	Kunnallinen paikkatuki	Yksityis-sektorin paikkatuki	Paikkatuki yhteensä	Työllistämistuki valtiolle	Starttirahat	Muut työll. tuki toimenpiteet	Työllistämistuki toimenpiteet yhteensä	Työvoimakoulutus	Työmarkkinatuen yhdistäminen/työelämävalim.	In job alternation places			
Year and quarter	Municipalities' wage subsidy	Private companies' wage subsidy	Wage subsidy Total	Employment subsidy to the state	Start-up grants	Other employment subsidy measures	Employment subsidy Total	Labour market training	Trainee work/ coaching for working life with lab.mark.supp.	In job alternation places	Measures Total		
1981	15 000	13 500	-	6 900	-	1 100	36 500	14 800	-	-	27 400		
1982	16 900	9 700	-	6 300	-	1 500	34 400	16 900	-	-	40 200		
1983	17 800	11 000	-	6 500	-	2 100	37 400	18 100	-	-	42 400		
1984	19 400	9 500	-	6 700	-	3 100	36 900	17 400	-	-	54 300		
1985	18 100	7 300	-	6 000	1 200	3 400	36 200	16 000	-	-	52 200		
1986	17 800	3 600	-	6 300	1 800	2 200	31 700	15 400	-	-	47 100		
1987	20 100	4 100	-	6 700	2 500	2 200	35 700	15 900	-	-	51 500		
1988	19 900	6 400	-	6 600	2 900	1 000	36 800	15 600	-	-	52 400		
1989	18 800	5 700	-	7 400	2 000	610	34 500	15 600	-	-	50 100		
1990	16 400	4 500	-	7 900	1 500	280	30 500	16 800	-	-	47 300		
1991	20 800	6 400	-	11 100	1 600	440	40 300	17 300	-	-	57 600		
1992	24 300	12 700	-	11 900	2 700	460	52 100	26 300	-	-	78 400		
1993	21 500	15 800	-	11 400	5 100	3 000	56 800	27 200	-	-	84 000		
1994	25 400	19 200	-	12 000	4 900	5 100	68 400	28 400	3 500	-	98 400		
1995	27 700	15 600	-	12 100	3 500	4 800	63 600	33 900	6 100	-	103 700		
1996	30 500	12 900	-	11 800	2 800	6 500	64 600	42 300	10 000	1 600	118 500		
1997	26 800	14 300	-	10 800	2 700	8 000	62 600	46 800	10 700	3 300	123 400		
1998	21 400	17 000	-	7 800	2 500	8 400	57 000	41 400	10 600	3 900	113 500		
1999	18 100	16 800	-	5 900	2 200	6 800	51 600	38 100	10 700	4 600	105 000		
2000	16 000	17 600	-	3 200	1 900	4 500	43 100	30 900	9 800	5 400	89 200		
2001	14 600	16 200	-	2 400	1 700	3 600	38 500	26 100	8 900	6 200	79 800		
2002	13 600	17 000	-	2 500	1 800	3 300	38 300	26 300	9 400	5 200	79 300		
2003	13 000	18 700	-	2 600	2 000	3 500	39 800	29 900	10 700	6 400	86 800		
2004	12 000	19 200	-	2 500	2 600	3 400	39 900	30 700	11 400	5 400	87 300		
2005	10 700	18 800	-	2 000	3 800	3 200	38 500	29 200	11 800	5 200	84 800		
2006	10 300	18 400	28 600	1 900	4 200	3 300	38 100	29 400	12 100	5 900	85 400		
2007	9 600	20 000	29 600	1 800	4 500	2 800	38 700	30 700	11 300	6 600	87 300		
2006 I	10 100	17 400	27 500	1 400	4 000	3 500	36 400	31 000	12 900	5 000	85 400		
2006 II	10 400	18 600	28 900	2 000	4 400	3 400	38 700	29 000	12 500	6 100	86 300		
2006 III	10 000	18 800	28 900	2 300	4 200	2 700	38 200	24 700	10 300	6 500	79 800		
2006 IV	10 600	18 600	29 200	2 000	4 300	3 500	38 900	32 800	12 600	6 000	90 300		
2007 I	10 400	19 700	30 100	1 700	4 700	3 700	40 100	34 200	12 800	5 600	92 800		
2007 II	10 200	21 100	31 200	2 000	5 000	3 300	41 600	30 700	11 600	6 900	90 800		
2007 III	9 100	20 400	29 500	2 000	4 500	2 200	38 200	25 600	9 400	7 400	80 600		
2007 IV	8 700	18 800	27 500	1 300	3 900	2 200	35 000	32 200	11 400	6 500	85 100		

**22. TYÖVOIMAKOULUTUKSEEN HAKEMUKSIA, KURSSIN ALOITTANEET, SUORITTANEET TAI KESKEYTTÄNEET KUUKAUDEN AIKANA KESKIMÄÄRIN SEKÄ TYÖVOIMAKOULUTUKSESSA OLEVAT KUUKAUDEN LOPUSSA**  
**APPLICATIONS FOR LABOUR MARKET TRAINING AND MONTHLY AVERAGE OF PERSONS WHO STARTED, COMPLETED OR DROPPED-OUT TRAINING AND PERSONS ATTENDING LABOUR MARKET TRAINING AT THE END OF THE MONTH**

Vuosi ja neljännes	Koulutukseen hakemuksia	Koulutuksen aloittaneet	Koulutuksen suorittaneet	Koulutuksen keskeyttäneet	Työvoimakoulutuksessa olevat
Year and quarter	Applications for Labour market training	Started training	Completed training	Dropped-out training	On Labour market training
Henkilöä - Persons					
1981	5 400	2 900	2 200	480	14 800
1982	6 000	3 200	2 400	480	16 900
1983	6 000	3 200	2 500	510	18 100
1984	5 000	2 800	2 200	420	17 400
1985	4 800	2 600	1 900	390	16 000
1986	4 700	2 500	2 000	370	15 400
1987	4 800	2 600	2 100	410	15 900
1988	3 700	2 500	2 100	360	15 600
1989	3 800	2 500	2 000	350	15 600
1990	4 300	2 800	2 100	340	16 800
1991	8 000	4 000	3 000	350	17 300
1992	11 600	5 700	4 100	370	26 300
1993	12 100	5 300	4 900	350	27 200
1994	14 300	6 900	5 600	570	28 400
1995	16 100	7 300	5 300	590	33 900
1996	18 200	8 400	7 000	760	42 300
1997	20 500	9 300	8 100	870	46 800
1998	18 100	7 500	6 600	760	41 400
1999	17 600	7 300	6 000	850	38 100
2000	17 000	6 400	5 500	820	30 900
2001	14 100	5 600	4 600	760	26 100
2002	14 300	6 000	4 300	720	26 300
2003	13 600	5 900	4 900	780	29 900
2004	14 900	6 100	5 000	850	30 700
2005	14 400	5 800	5 000	780	29 200
2006	15 800	6 200	4 800	850	29 400
2007	15 300	6 100	4 900	950	30 700
2000 I	21 700	8 900	5 600	970	36 700
2000 II	11 700	4 400	7 200	970	33 100
2000 III	16 200	5 900	3 700	610	22 800
2000 IV	18 200	6 500	5 400	760	31 000
2001 I	18 500	7 300	4 400	830	29 300
2001 II	9 100	3 800	5 800	900	27 200
2001 III	13 500	5 300	3 300	560	20 100
2001 IV	15 500	6 100	5 000	740	27 800
2002 I	15 000	6 500	3 700	690	25 800
2002 II	8 700	3 600	5 300	800	25 100
2002 III	16 100	6 600	3 100	560	20 900
2002 IV	17 300	7 400	5 300	850	33 600
2003 I	16 400	7 700	4 800	960	33 300
2003 II	7 900	3 400	6 400	840	29 300
2003 III	15 100	6 300	3 000	570	23 900
2003 IV	14 900	6 000	5 400	730	33 000
2004 I	19 000	8 300	4 200	930	33 500
2004 II	8 200	3 700	6 600	960	30 700
2004 III	16 300	6 500	3 400	660	25 400
2004 IV	16 200	6 000	5 800	840	33 100
2005 I	18 300	7 800	4 400	830	33 000
2005 II	8 900	3 900	6 900	870	29 200
2005 III	14 900	5 900	3 300	630	23 900
2005 IV	15 400	5 600	5 600	790	30 700
2006 I	19 200	8 100	4 300	950	31 000
2006 II	9 300	3 800	6 100	890	29 000
2006 III	17 400	6 500	3 000	720	24 700
2006 IV	17 300	6 300	5 900	850	32 800
2007 I	20 200	8 700	4 900	1 100	34 200
2007 II	9 700	4 100	6 500	1 000	30 700
2007 III	15 200	6 100	3 100	760	25 600
2007 IV	16 100	5 700	5 300	940	32 200

**23. TYÖTTÖMIEN TOIMEENTULOTURVA**  
**UNEMPLOYMENT SECURITY**

Vuosi ja neljännes	Työttömät työnhakijat	Työttömät kassan jäsenet	Työttömyyspe- <sup>1</sup> ruspäivärahan saajat	Työmarkkina- <sup>1</sup> tuen saajat	Työttömyyseläkkeellä olevat
<i>Year and quarter</i>	<i>Unemployed jobseekers</i>	<i>Unemployed members of insurance funds</i>	<i>Recipients of<sup>1</sup> basic unemployment allowance</i>	<i>Recipients of<sup>1</sup> labour market support</i>	<i>Recipients of unemployment pension</i>
Henkilöä - <i>Persons</i>					
1971	44 100	23 700	1 700	-	300
1972	59 500	28 100	9 500	-	500
1973	50 200	24 500	7 600	-	1 000
1974	40 100	20 600	4 500	-	1 300
1975	50 900	27 800	5 900	-	1 300
1976	80 200	41 000	16 900	-	1 600
1977	132 500	59 300	37 300	-	1 900
1978	175 200	71 500	61 200	-	3 800
1979	150 300	54 900	56 600	-	6 700
1980	109 500	37 400	42 400	-	13 200 <sup>3</sup>
1981	115 400	49 600 <sup>2</sup>	44 200	-	16 800
1982	138 100	61 600	53 000	-	21 600
1983	143 900	64 700	55 500	-	30 000
1984	135 300	60 100	51 400	-	41 000
1985	141 400	64 000	71 000 <sup>4</sup>	-	50 200
1986	150 700	70 800	73 600	-	61 400
1987	140 500	42 500	72 800	-	68 800
1988	127 600	56 900	59 600	-	68 700
1989	103 400	46 900	39 200	-	65 200
1990	103 200	47 500	35 500	-	59 300
1991	213 200	109 500	87 700	-	52 000
1992	363 100	194 400	150 500	-	46 500
1993	482 200	268 200	195 900	-	45 500
1994	494 200	264 000	165 300	53 300	44 800
1995	466 000	238 700	76 400	142 700	39 800
1996	448 000	237 100	28 700	178 300	37 900
1997	409 000	208 500	25 500	173 300	41 100
1998	372 400	169 900	19 200	180 500	44 900
1999	348 100	150 000	16 700	175 900	48 000
2000	321 100	135 700	15 900	159 600	50 900
2001	302 200	122 400	15 800	153 500	52 700
2002	294 000	118 200	17 200	150 600	54 700
2003	288 800	121 600	19 100	144 400	53 000
2004	288 400	124 800	20 600	141 900	50 700
2005	275 300	122 100	19 800	134 200	47 600
2006	249 500	111 500	18 000	121 600	45 800
2007	216 900	97 300	..	..	45 700
2005 I	289 000	130 500	21 800	141 500	48 900
2005 II	271 000	118 500	19 200	133 800	47 300
2005 III	274 700	118 900	19 000	130 600	46 500
2005 IV	266 600	120 400	19 400	130 900	47 700
2006 I	269 800	123 300	20 400	130 700	47 500
2006 II	247 400	109 200	17 700	122 700	46 100
2006 III	247 600	107 600	17 200	117 800	44 900
2006 IV	233 300	105 900	16 900	115 200	44 500
2007 I	233 300	107 400	17 400	113 400	44 200
2007 II	213 100	94 800	14 900	105 600	45 200
2007 III	215 600	93 900	14 900	101 500	46 300
2007 IV	205 500	93 200	..	..	47 000

1. Kansaneläkelaitoksen tilaston mukaan. - *According to the statistics of the Social Insurance Institution.*
2. Vuoteen 1980 asti työttömyyskassatodistuksen saajat. - *Up to 1980 recipients of certificates for unemployment insurance funds.*
3. Vuoteen 1979 asti Kansaneläkelaitoksen tilaston mukaan. - *Up to 1979 according to the statistics of the Social Insurance Institution.*
4. Vuoteen 1984 asti työttömyyskorvauksen saajat. Vuodesta 1985 alkaen Kansaneläkelaitoksen tilaston mukaan. *Since 1985 according to the statistics of the Social Insurance Institution.*

**24. SIIRTOLAISUUS**  
**MIGRATIONS TO AND FROM FINLAND**

Vuosi ja neljännes <i>Year and quarter</i>	Maahan muuttaneet <i>Immigrants</i>		Maasta muuttaneet <i>Emigrants</i>		Nettomaahanmuutto <i>Net immigration</i>
	Yhteensä <i>Total</i>	Pohjoismaista <i>From Nordic countries</i>	Yhteensä <i>Total</i>	Pohjoismaihin <i>To Nordic countries</i>	
1981	15 800	13 000	10 000	7 500	5 700
1982	14 700	11 800	7 400	5 200	7 300
1983	13 600	10 200	6 800	4 600	6 800
1984	11 700	8 500	7 500	5 100	4 200
1985	10 500	7 500	7 700	5 400	2 700
1986	9 900	6 800	8 300	5 900	1 700
1987	9 100	5 800	8 500	5 900	670
1988	9 700	6 000	8 400	6 000	1 300
1989	11 200	6 500	7 400	5 100	3 800
1990	13 600	6 600	6 500	4 500	7 100
1991	19 000	5 200	6 000	3 800	13 000
1992	14 600	3 700	6 100	3 500	8 500
1993	14 800	3 300	6 400	3 400	8 400
1994	11 600	3 400	8 700	4 100	2 900
1995	12 200	3 900	9 000	4 000	3 300
1996	13 300	4 300	10 600	4 000	2 700
1997	13 600	4 000	9 900	4 600	3 700
1998	14 200	4 500	10 800	5 200	3 400
1999	14 700	4 600	12 000	5 500	2 800
2000	16 900	4 700	14 300	5 500	2 600
2001	19 000	5 000	13 200	5 300	5 800
2002	18 100	4 700	12 900	5 200	5 200
2003	17 800	4 900	12 100	4 800	5 800
2004	20 300	5 000	13 700	4 200	6 700
2005	21 400	5 100	12 400	4 300	9 000
2006	22 500	4 500	12 100	4 100	10 300
2000 I	3 400	900	2 900	1 400	490
2000 II	4 300	1 200	3 000	1 100	1 200
2000 III	5 200	1 500	5 300	2 000	-110
2000 IV	4 000	1 100	3 100	1 000	980
2001 I	4 100	1 000	3 100	1 300	1 000
2001 II	4 800	1 300	2 800	1 100	1 900
2001 III	5 800	1 700	4 500	1 900	1 400
2001 IV	4 300	1 000	2 800	1 000	1 500
2002 I	4 200	960	2 900	1 200	1 300
2002 II	4 600	1 200	2 700	1 100	1 900
2002 III	5 600	1 600	4 200	1 900	1 400
2002 IV	3 700	950	3 100	960	640
2003 I	4 000	950	2 800	1 200	1 100
2003 II	4 300	1 300	2 500	930	1 800
2003 III	5 700	1 600	4 100	1 800	1 500
2003 IV	3 900	1 000	2 600	900	1 300
2004 I	4 300	1 100	3 200	920	1 000
2004 II	5 200	1 300	3 000	780	2 200
2004 III	6 500	1 600	4 600	1 700	1 900
2004 IV	4 400	1 000	2 900	760	1 500
2005 I	4 300	960	2 800	940	1 500
2005 II	5 500	1 500	2 500	780	3 000
2005 III	6 800	1 600	4 300	1 800	2 500
2005 IV	4 700	1 100	2 700	780	2 000
2006 I	4 800	1 000	2 700	910	2 200
2006 II	5 400	1 300	2 400	740	3 000
2006 III	7 100	1 400	4 200	1 700	2 900
2006 IV	5 100	890	2 800	790	2 300
2007* I	5 100	900	2 900	830	2 200
2007* II	5 900	1 100	2 700	810	3 200
2007* III	8 200	1 300	3 900	1 500	4 400

\* Ennakkotieto - *Advance notice*Lähde : Tilastokeskus, Väestötilasto - *Source: Statistics Finland, Population statistics*

**25. TYÖTTÖMYYSASTEET ERÄISSÄ OECD-MAISSA**  
**UNEMPLOYMENT RATES IN SOME OECD COUNTRIES**

Vuosi ja neljännes	Suomi <sup>1</sup>	Ruotsi <sup>1</sup>	Norja <sup>1</sup>	Tanska <sup>2</sup>	Itävalta <sup>2</sup>	Ranska <sup>2</sup>
	<i>Finland<sup>1</sup></i>	<i>Sweden<sup>1</sup></i>	<i>Norway<sup>1</sup></i>	<i>Denmark<sup>2</sup></i>	<i>Austria<sup>2</sup></i>	<i>France<sup>2</sup></i>
<i>Year and quarter</i>	<i>Prosenttia - Per cent</i>					
1991	6,6	2,9	5,5	10,5	5,8	9,4
1992	11,7	5,3	5,9	11,2	6,0	10,3
1993	16,3	8,2	6,0	12,3	6,8	11,7
1994	16,6	8,0	5,4	12,1	6,5	12,3
1995	15,2	7,7	4,9	10,2	6,6	11,6
1996	14,4	8,0	4,8	8,7	7,0	12,3
1997	12,4	8,0	4,1	7,8	7,1	12,5
1998	11,4	6,5	3,2	6,5	7,2	11,6
1999	10,2	5,6	3,2	5,6	6,7	10,8
2000	9,8	4,7	3,5	5,3	5,8	9,5
2001	9,1	4,0	3,6	5,1	6,1	8,7
2002	9,1	4,0	3,9	5,1	6,9	9,1
2003	9,0	4,9	4,5	6,0	7,0	9,9
2004	8,8	5,5	4,5	6,3	7,1	10,0
2005	8,4	5,8	4,6	5,6	7,3	9,9
2006	7,7	5,3	3,5	4,4	6,8	9,0
2006 I	8,4	5,8	3,9	5,3	8,7	9,5
2006 II	8,9	5,5	4,0	4,3	6,1	9,1
2006 III	6,8	5,5	3,4	4,2	5,6	8,8
2006 IV	6,8	4,5	2,5	3,6	6,9	8,6
2007 I	7,6	5,1	2,7	4,1	7,6	8,4
2007 II	7,7	4,7	2,7	3,4	5,7	8,1
2007 III	6,1	4,7	2,5	3,1	5,2	..
Vuosi ja neljännes	Saksa <sup>2</sup>	Iso-Britannia <sup>2</sup>	USA <sup>1</sup>	Kanada <sup>1</sup>	Japani <sup>1</sup>	Australia <sup>1</sup>
	<i>Germany<sup>2</sup></i>	<i>United Kingdom<sup>2</sup></i>	<i>USA<sup>1</sup></i>	<i>Canada<sup>1</sup></i>	<i>Japan<sup>1</sup></i>	<i>Australia<sup>1</sup></i>
<i>Year and quarter</i>	<i>Prosenttia - Per cent</i>					
1991	7,3	8,0	6,7	10,4	2,1	9,6
1992	7,7	9,7	7,4	11,3	2,2	10,8
1993	8,9	10,3	6,8	11,3	2,5	10,9
1994	9,6	9,3	6,1	10,4	2,9	9,7
1995	9,4	8,0	5,6	9,6	3,1	8,5
1996	10,4	7,3	5,4	9,7	3,4	8,5
1997	11,5	5,3	4,9	9,2	3,4	8,3
1998	11,1	4,5	4,5	8,3	4,1	7,7
1999	10,5	4,2	4,2	7,6	4,7	7,0
2000	9,6	3,6	4,0	6,8	4,7	6,3
2001	9,4	3,2	4,7	7,2	5,0	6,8
2002	9,8	3,1	5,8	7,7	5,4	6,4
2003	10,5	3,0	6,0	7,6	5,3	6,1
2004	10,6	2,7	5,5	7,2	4,7	5,5
2005	11,7	2,7	5,1	6,8	4,4	5,1
2006	10,8	3,0	4,6	6,3	4,1	4,9
2006 I	12,1	2,9	5,0	6,9	4,4	5,5
2006 II	11,0	2,9	4,6	6,1	4,2	4,9
2006 III	10,4	3,0	4,7	6,5	4,1	4,5
2006 IV	9,7	2,9	4,2	5,7	3,9	4,3
2007 I	10,0	2,8	4,8	6,6	4,1	5,0
2007 II	9,1	2,7	4,4	6,0	3,8	4,3
2007 III	8,7	2,6	4,7	6,0	3,7	4,1

1. Työvoimatutkimus - *Labour force survey*

2. Rekisteröity työttömyys - *Registered unemployment*

26. TYÖVOIMA TYÖVOIMA- JA ELINKEINOKESKUSALUEITTAIN  
LABOUR FORCE BY ADMINISTRATIVE DISTRICT

Vuosi ja neljännes Year and quarter	Työvoima- ja elinkeinokeskusalue - Administrative district														
	Koko maa Whole country	Uusimaa country	Varsinais-Suomi Suomi	Satakunta kunta	Häme	Pirkanmaa	Kaakkois-Suomi	Etelä-Savo	Pohjois-Savo	Pohjois-Karjala	Keskisuomi	Etelä-Pohjanmaa	Pohjanmaa	Pohjanmaa	Lappi
1 000 henkilöä - persons															
1991	2 544	690	227	123	184	218	163	86	124	83	123	96	120	164	98
1992	2 499	695	225	117	180	212	160	85	121	81	122	95	115	165	95
1993	2 476	677	221	119	180	213	159	81	118	79	120	95	115	162	96
1994	2 463	678	223	120	174	213	157	80	115	79	120	95	113	159	95
1995	2 481	693	224	118	172	216	157	80	117	79	120	94	112	164	93
1996	2 490	704	223	117	173	214	156	79	116	78	122	94	115	166	91
1997	2 484	710	229	117	172	216	151	77	112	77	117	93	114	166	91
1998	2 507	725	234	116	173	218	153	75	112	77	119	92	115	168	89
1999	2 557	752	238	115	179	224	153	76	115	77	119	92	115	172	90
2000	2 588	772	241	115	180	227	152	77	116	77	120	90	118	173	90
2001	2 605	784	241	114	181	227	152	75	115	78	126	90	119	176	89
2002	2 610	790	244	112	179	229	152	74	114	78	124	90	119	178	88
2003	2 600	788	244	112	180	226	151	74	115	76	125	89	117	179	88
2004	2 594	788	240	110	178	230	150	74	115	75	124	90	118	178	86
2005	2 620	798	246	110	178	234	151	73	116	77	125	90	119	181	84
2006	2 648	810	251	109	178	234	150	74	116	78	128	92	120	182	85
2007	2 675	824	252	110	181	242	150	72	114	77	130	93	122	185	83
2004 I	2 538	776	235	108	173	220	143	73	114	74	124	86	114	176	87
2004 II	2 659	798	247	116	182	235	157	78	117	76	129	93	124	185	88
2004 III	2 626	796	245	111	181	234	152	74	116	77	124	91	119	180	86
2004 IV	2 551	784	234	106	176	230	147	72	114	73	120	89	116	171	82
2005 I	2 572	786	239	105	176	232	150	70	114	75	122	88	115	178	85
2005 II	2 682	810	250	114	182	240	155	78	117	78	128	93	124	189	85
2005 III	2 633	801	248	112	176	237	150	73	117	79	126	92	121	182	82
2005 IV	2 594	796	248	111	176	230	149	71	116	76	122	87	116	176	83
2006 I	2 600	792	249	109	179	229	148	73	114	77	123	89	116	180	85
2006 II	2 702	822	252	114	179	240	155	76	121	80	134	95	121	190	86
2006 III	2 675	817	254	109	179	236	153	74	121	79	129	94	124	182	85
2006 IV	2 614	808	251	105	177	233	144	71	112	76	128	91	119	178	82
2007 I	2 613	809	246	108	176	234	144	73	112	76	126	90	119	182	82
2007 II	2 735	836	258	114	184	246	154	75	117	80	131	96	128	190	85
2007 III	2 705	828	257	109	183	248	152	73	116	77	133	95	122	190	83
2007 IV	2 646	823	247	109	180	242	150	69	112	73	130	92	121	180	81

Lähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimus - Source: Statistics Finland, Labour Force Survey

27. TYÖLLISET TYÖVOIMA- JA ELINKEINOKESKUSALUEITTAIN  
EMPLOYED PERSONS BY ADMINISTRATIVE DISTRICT

Vuosi ja neljännes Year and quarter	Työvoima- ja elinkeinokeskusalue - Administrative district															
	Koko maa Whole country	Uusimaa Suomi	Varsinais-Suomi	Satakunta	Häme	Pirkanmaa	Kaakkois-Suomi	Etelä-Savo	Pohjois-Savo	Pohjois-Karjala	Keskisuomi	Etelä-Pohjanmaa	Pohjanmaa	Pohjois-Pohjanmaa	Kainuu	Lappi
	1 000 henkilöä - persons															
1991	2 375	660	216	113	171	202	151	79	115	75	112	89	112	150	40	90
1992	2 206	623	203	101	156	184	141	74	106	69	104	84	104	142	34	80
1993	2 048	585	187	97	144	174	132	67	96	62	95	78	97	128	32	74
1994	2 054	584	190	99	142	177	126	66	95	63	96	79	97	130	33	74
1995	2 089	609	194	98	144	180	132	66	96	63	97	80	97	136	33	73
1996	2 127	625	197	99	145	178	133	66	96	65	99	80	101	140	32	72
1997	2 170	643	205	101	149	188	132	67	94	63	99	79	105	140	32	73
1998	2 222	670	212	101	152	193	133	65	96	65	101	81	105	143	34	71
1999	2 296	704	219	101	159	201	133	66	101	65	103	81	105	149	34	75
2000	2 335	723	223	102	161	204	135	66	102	65	106	81	107	153	33	74
2001	2 367	741	222	102	163	206	138	65	100	66	111	82	110	155	33	74
2002	2 372	744	226	102	163	207	136	66	101	66	110	82	111	155	32	74
2003	2 365	737	225	102	164	203	136	67	102	64	111	82	109	159	32	72
2004	2 365	737	220	99	163	210	136	66	103	64	109	83	109	159	31	75
2005	2 401	750	230	100	162	214	137	65	104	67	110	84	111	163	32	72
2006	2 444	767	235	101	164	216	136	65	105	70	115	86	112	164	32	74
2007	2 492	782	237	103	169	227	138	66	103	67	119	88	116	170	32	74
2004 I	2 301	722	217	98	156	198	130	64	101	61	109	79	104	157	30	74
2004 II	2 384	739	221	102	165	212	141	67	102	64	110	83	112	159	31	75
2004 III	2 425	750	226	103	168	216	139	68	106	67	111	86	111	164	32	78
2004 IV	2 349	738	217	94	165	213	134	64	103	64	107	83	108	156	30	72
2005 I	2 337	733	221	94	161	210	134	63	100	64	107	81	107	159	31	73
2005 II	2 425	755	231	103	164	216	140	69	105	66	110	85	113	165	34	70
2005 III	2 444	756	232	103	163	219	139	67	108	70	113	88	115	166	32	72
2005 IV	2 398	753	234	101	161	210	136	63	106	68	110	82	108	161	32	72
2006 I	2 381	747	232	100	164	211	133	64	99	69	108	83	109	161	31	72
2006 II	2 461	769	235	104	164	218	137	67	105	71	118	87	113	164	33	75
2006 III	2 494	779	239	102	168	218	141	66	111	72	117	88	116	169	33	76
2006 IV	2 438	771	235	98	162	216	134	62	105	69	117	85	112	165	32	74
2007 I	2 415	762	228	100	163	217	130	66	101	66	115	84	113	166	30	73
2007 II	2 524	787	242	106	169	231	141	68	105	69	118	90	118	170	34	76
2007 III	2 542	792	243	102	173	234	141	68	105	69	122	90	117	177	34	76
2007 IV	2 485	788	234	102	171	228	141	63	101	64	120	87	116	168	31	72

Lähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimus - Source: Statistics Finland, Labour Force Survey



28. TYÖLLISYYSASTEET TYÖVOIMA- JA ELINKEINOKESKUSALUEITTAIN TYÖVOIMATUTKIMUKSEN PERUSTEELLA  
EMPLOYMENT RATES BY ADMINISTRATIVE DISTRICT ACCORDING TO THE LABOUR FORCE SURVEY

Vuosi ja neljännes	Koko maa	Työvoima- ja elinkeinokeskusalue - Administrative district														
		Whole country	Uusimaa	Varsinais-Suomi	Satakunta	Häme	Pirkanmaa	Kaakkois-Suomi	Etelä-Savo	Pohjo-Savo	Pohjo-Karjala	Keskisuomi	Etelä-Pohjanmaa	Pohjanmaa	Pohjo-Pohjanmaa	Kainuu
Year and quarter	country	Uusimaa	Varsinais-Suomi	Satakunta	Häme	Pirkanmaa	Kaakkois-Suomi	Etelä-Savo	Pohjo-Savo	Pohjo-Karjala	Keskisuomi	Etelä-Pohjanmaa	Pohjanmaa	Pohjo-Pohjanmaa	Kainuu	Lappi
Prosenttia - Per cent																
1991	70.0	75.8	72.0	67.0	70.1	69.6	66.6	66.7	66.9	64.2	66.0	68.3	70.5	66.1	62.0	65.8
1992	64.7	70.8	66.9	61.4	63.9	62.9	62.3	63.1	61.8	58.6	61.7	64.2	64.9	61.6	54.6	58.8
1993	60.6	66.1	62.7	58.5	60.0	59.7	59.0	57.3	55.9	53.4	57.7	59.8	62.9	56.5	52.3	56.0
1994	59.9	64.9	63.0	59.0	58.7	60.2	57.8	57.1	55.3	53.8	56.4	59.0	61.4	57.8	54.4	53.9
1995	61.1	66.9	64.1	58.7	60.6	60.3	59.5	57.7	56.3	54.0	57.0	60.6	61.2	57.8	53.2	53.9
1996	61.9	67.9	64.8	60.2	60.8	60.4	60.2	57.7	56.4	55.2	57.7	61.3	63.3	59.4	51.9	53.4
1997	62.9	68.9	66.8	61.7	62.3	63.2	60.2	58.8	55.5	54.7	57.3	61.3	65.8	59.4	54.4	54.4
1998	64.1	70.8	67.8	62.8	63.1	64.8	61.0	58.1	56.6	56.8	58.8	63.2	65.6	60.1	55.2	53.6
1999	66.0	73.4	69.3	63.2	66.0	67.0	61.5	59.3	60.0	56.9	59.6	64.0	65.1	62.1	56.4	57.0
2000	66.9	74.3	70.2	64.6	66.5	67.5	62.6	60.6	61.3	57.2	61.0	64.2	67.0	63.3	54.6	57.2
2001	67.7	75.3	70.0	64.7	67.5	68.0	64.2	60.1	59.8	58.6	62.8	64.8	69.1	63.7	56.5	57.8
2002	67.7	74.9	70.6	65.2	67.7	67.8	63.6	61.1	60.4	58.6	62.2	65.1	69.5	63.4	56.1	58.2
2003	67.3	73.5	70.0	65.9	68.1	66.1	64.0	63.0	61.6	57.4	62.5	65.8	68.3	64.5	55.3	57.9
2004	67.2	73.2	68.3	64.6	67.6	67.9	64.1	63.1	62.1	57.4	61.2	66.1	68.9	64.2	54.3	60.2
2005	68.0	73.9	71.1	66.2	66.9	68.1	65.0	63.0	63.3	60.0	61.5	66.8	69.8	65.1	56.9	58.1
2006	68.9	74.7	72.6	66.8	67.6	68.2	64.7	62.7	63.8	62.6	64.5	68.4	70.6	65.2	58.0	59.9
2007	69.9	75.3	72.7	68.8	69.0	71.1	65.9	64.3	62.5	60.3	66.1	69.6	72.4	67.2	59.3	59.9
2004 I	65.5	71.7	67.4	63.4	64.9	64.4	61.5	61.2	60.8	54.7	60.8	63.2	65.9	63.5	52.4	60.1
2004 II	67.9	73.6	68.7	66.4	68.4	68.8	66.3	64.1	61.6	57.5	61.7	67.2	70.7	64.2	55.4	60.5
2004 III	68.9	74.4	70.0	66.8	69.2	69.7	65.4	65.8	63.8	60.0	62.5	68.0	70.6	66.3	56.3	62.3
2004 IV	66.7	73.2	67.2	61.7	67.9	68.6	63.2	61.5	62.0	57.4	59.9	66.1	68.5	62.9	53.3	57.8
2005 I	66.3	72.6	68.7	62.1	66.3	67.3	63.3	60.3	60.0	57.7	60.0	64.2	67.6	63.8	54.0	59.3
2005 II	68.8	74.6	71.7	67.7	67.8	69.0	66.3	66.6	63.6	59.1	61.5	67.9	71.1	66.0	60.7	56.1
2005 III	69.2	74.4	72.0	68.3	67.1	69.5	66.0	64.4	65.5	62.4	63.6	69.7	72.7	68.5	57.1	58.5
2005 IV	67.7	73.8	72.2	66.9	66.3	66.7	64.6	60.6	64.0	60.7	61.1	65.5	67.9	64.2	55.9	58.4
2006 I	67.2	73.0	71.6	66.0	67.5	66.9	62.9	62.2	60.2	61.5	60.5	66.2	68.5	63.7	55.7	57.7
2006 II	69.4	75.0	72.7	68.3	67.4	69.2	65.0	64.5	63.9	63.2	66.6	69.7	71.0	64.9	59.5	60.9
2006 III	70.3	75.9	74.0	67.4	69.0	68.8	67.0	63.9	67.3	64.1	65.5	69.9	72.8	67.1	59.5	61.2
2006 IV	68.6	74.8	72.2	65.5	66.6	67.8	63.9	60.1	63.7	61.8	65.4	68.0	70.2	65.1	57.4	59.8
2007 I	67.9	73.8	70.2	67.1	66.7	68.2	62.4	64.1	61.4	59.0	64.3	66.7	70.5	65.5	55.6	59.1
2007 II	71.0	76.0	74.3	71.2	69.2	72.5	67.2	65.9	63.6	62.2	68.7	71.8	74.2	67.2	62.8	61.2
2007 III	71.2	76.1	74.7	68.5	70.4	72.8	67.1	65.9	63.5	61.8	68.0	71.4	72.7	69.9	61.9	61.8
2007 IV	69.5	75.4	71.7	68.3	69.6	70.7	66.9	61.2	61.5	58.0	66.3	68.4	72.2	66.1	57.0	57.7

Lähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimus - Source: Statistics Finland, Labour Force Survey

**29. AVOIMET TYÖPAIKAT TYÖNVÄLITYKSESSÄ TYÖVOIMA- JA ELINKEINOKESKUSALUEITTAIN**  
**VACANCIES AT THE EMPLOYMENT SERVICE BY ADMINISTRATIVE DISTRICT**

Jatkuu - Continued

Vuosi ja neljännes	Työvoima- ja elinkeinokeskusalue - Administrative district							
	Uusimaa	Varsinais-Suomi	Satakunta	Häme	Pirkanmaa	Kaakkois-Suomi	Etelä-Savo	Pohjois-Savo
Year and quarter	Avoimia työpaikkoja - Vacancies							
1991	3 100	1 100	560	1 000	910	730	590	1 900
1992	1 300	550	350	530	460	330	250	1 200
1993	1 100	490	190	400	470	240	130	1 500
1994	1 300	730	410	470	720	370	160	990
1995	1 700	770	440	570	710	520	200	810
1996	2 200	910	570	800	740	610	320	1 000
1997	3 500	1 300	950	1 000	1 100	750	540	1 100
1998	5 400	1 400	920	1 300	1 300	980	500	1 100
1999	3 900	1 400	770	1 100	1 100	880	480	970
2000	5 200	1 800	760	1 200	1 300	950	450	960
2001	5 800	2 000	890	1 300	1 700	1 100	550	1 300
2002	6 700	2 200	1 300	1 400	1 800	1 300	590	1 100
2003	7 100	2 900	1 100	1 500	1 900	1 500	660	1 200
2004	7 100	2 500	1 200	1 400	1 900	1 400	580	1 100
2005	9 300	3 100	1 700	1 900	2 400	1 700	720	1 200
2006	12 700	3 400	1 700	1 700	2 800	1 700	690	1 300
2007	15 500	3 700	1 600	2 500	3 500	2 000	800	1 600
1999 I	4 500	1 900	1 500	1 900	1 800	1 600	800	690
1999 II	3 800	1 600	1 000	1 300	1 000	800	720	2 400
1999 III	4 000	1 200	300	650	920	430	200	450
1999 IV	3 200	980	270	590	760	680	190	320
2000 I	5 500	2 600	890	1 800	1 900	2 000	790	910
2000 II	5 000	1 800	920	1 500	1 300	800	550	2 100
2000 III	5 600	1 500	480	830	1 000	460	240	400
2000 IV	4 600	1 400	750	750	1 000	480	240	400
2001 I	7 100	2 900	1 500	1 800	2 600	2 300	860	1 300
2001 II	5 600	1 900	1 000	1 600	1 500	760	790	2 800
2001 III	6 000	1 600	530	960	1 400	610	300	630
2001 IV	4 500	1 400	470	720	1 100	790	260	480
2002 I	7 700	3 200	2 200	2 000	3 200	2 800	920	990
2002 II	6 400	2 500	1 200	1 600	1 600	1 000	820	2 300
2002 III	6 900	1 700	860	960	1 500	670	330	560
2002 IV	5 700	1 500	820	940	1 100	790	300	520
2003 I	9 300	4 200	1 900	2 100	3 300	3 000	1 000	1 300
2003 II	6 500	4 200	1 000	1 600	1 800	1 200	820	2 100
2003 III	6 800	1 700	800	1 100	1 500	900	480	690
2003 IV	5 800	1 400	760	1 100	1 100	920	330	560
2004 I	8 300	3 700	2 300	2 100	3 100	2 800	940	1 500
2004 II	6 700	2 700	1 100	1 500	1 700	1 000	680	1 600
2004 III	6 800	1 900	700	1 000	1 600	800	380	680
2004 IV	6 700	1 800	760	970	1 400	830	300	660
2005 I	10 800	4 200	2 500	2 600	3 900	3 400	1 300	1 800
2005 II	8 800	3 100	1 600	2 800	2 200	1 300	800	1 300
2005 III	9 200	2 900	1 500	1 200	1 900	1 100	510	840
2005 IV	8 500	2 300	1 100	980	1 800	910	300	700
2006 I	16 300	4 800	2 500	2 500	4 100	3 300	1 000	2 000
2006 II	11 600	3 200	2 000	1 800	2 400	1 400	790	1 300
2006 III	11 400	2 900	1 300	1 300	2 300	1 000	540	900
2006 IV	11 500	2 600	1 200	1 300	2 300	1 100	370	910
2007 I	20 400	5 500	2 400	4 000	4 600	3 600	1 200	2 500
2007 II	14 200	3 500	1 600	2 300	3 100	1 900	940	1 600
2007 III	14 800	3 400	1 300	2 100	3 300	1 300	590	1 300
2007 IV	12 500	2 300	1 000	1 700	2 800	1 200	420	1 000

**29. AVOIMET TYÖPAIKAT TYÖNVÄLITYKSESSÄ TYÖVOIMA- JA ELINKEINOKESKUSALUEITTAIN**  
**VACANCIES AT THE EMPLOYMENT SERVICE BY ADMINISTRATIVE DISTRICT**

Jatkoa - Continued

Vuosi ja neljännes	Työvoima- ja elinkeinokeskusalue - Administrative district							
	Pohjois-Karjala	Keski-Suomi	Etelä-Pohjanmaa	Pohjanmaa	Pohjois-Pohjanmaa	Kainuu	Lappi	Koko maa - Whole country
Year and quarter	Avoimia työpaikkoja - Vacancies							
1991	510	510	390	540	830	190	490	13 400
1992	240	240	200	490	440	140	270	7 100
1993	160	180	200	280	390	130	170	5 900
1994	360	210	230	470	590	150	220	7 400
1995	390	320	280	560	690	130	250	8 300
1996	370	360	320	650	770	140	300	10 100
1997	360	500	380	720	900	170	440	13 700
1998	450	480	490	880	890	260	530	16 800
1999	430	520	430	800	990	190	630	14 600
2000	490	610	430	840	1 200	300	580	17 100
2001	580	770	500	1 000	1 100	300	650	19 600
2002	560	800	500	1 000	1 200	340	650	21 600
2003	530	760	680	1 000	1 200	320	740	23 300
2004	660	740	780	1 100	1 200	350	1 100	23 500
2005	680	930	890	1 200	1 300	430	1 100	29 100
2006	870	930	1 100	1 600	1 400	400	1 200	34 000
2007	910	1 200	1 200	1 700	1 600	500	1 500	40 200
1999 I	680	820	560	1 250	1 100	320	670	20 100
1999 II	500	500	800	1 200	1 300	250	1 000	18 200
1999 III	260	410	190	380	720	120	390	10 700
1999 IV	280	400	190	320	840	100	440	9 600
2000 I	690	640	450	1 600	1 100	690	810	22 400
2000 II	720	640	770	900	1 300	220	710	19 200
2000 III	270	520	240	520	1 400	150	380	14 100
2000 IV	280	630	260	400	940	160	430	12 800
2001 I	960	1 100	470	1 800	1 500	670	580	27 600
2001 II	720	1 000	830	1 100	1 300	240	1 100	22 400
2001 III	360	520	360	510	1 100	140	480	15 700
2001 IV	290	500	330	620	660	200	410	12 900
2002 I	1 000	1 200	650	1 900	1 600	680	710	30 900
2002 II	670	940	730	1 100	1 500	280	860	23 600
2002 III	300	570	330	550	900	150	540	16 900
2002 IV	290	470	300	550	840	240	490	14 900
2003 I	930	960	1 000	2 000	1 700	560	1 100	34 500
2003 II	580	880	940	920	1 400	330	910	25 500
2003 III	320	650	430	640	1 000	190	520	18 000
2003 IV	300	560	340	640	650	210	460	15 300
2004 I	1 200	900	1 300	2 100	1 600	600	1 900	34 600
2004 II	660	730	1 100	1 000	1 400	300	1 100	23 600
2004 III	420	680	440	580	900	220	600	18 200
2004 IV	370	640	330	600	800	280	620	17 500
2005 I	940	1 100	1 700	2 100	1 500	590	1 900	41 100
2005 II	800	1 100	770	1 200	1 500	500	1 100	29 300
2005 III	530	920	480	660	1 100	420	750	24 600
2005 IV	440	630	570	900	940	220	600	21 300
2006 I	1 700	1 100	2 100	2 800	1 900	600	2 200	49 800
2006 II	760	940	1 000	1 500	1 500	440	820	31 800
2006 III	540	910	620	930	1 200	290	830	27 500
2006 IV	500	790	720	1 000	1 100	250	910	26 900
2007 I	1 400	1 400	2 100	3 200	2 300	720	2 600	58 400
2007 II	1 100	1 300	1 200	1 300	1 700	520	1 100	37 500
2007 III	630	1 200	690	1 100	1 400	410	1 400	35 300
2007 IV	530	1 000	820	1 300	1 200	360	1 000	29 500

30. TYÖTÖMYYNSASTEET TYÖVOIMA- JA ELINKEINOKESKUSALUEITTAIN TYÖVOIMATUTKIMUKSEN PERUSTEELLA  
UNEMPLOYMENT RATES BY ADMINISTRATIVE DISTRICT ACCORDING TO THE LABOUR FORCE SURVEY

Vuosi ja neljännes Year and quarter	Työvoima- ja elinkeinokeskusalue - Administrative district															
	Koko maa Whole country	Uusimaa Suomi	Varsinais-Suomi	Satakunta	Häme	Pirkanmaa	Kaakkois-Suomi	Etelä-Savo	Pohjois-Savo	Pohjois-Karjala	Keskisuomi	Etelä-Pohjanmaa	Pohjanmaa	Pohjois-Pohjanmaa	Kainuu	Lappi
Prosenttia - Per cent																
1991	6,6	4,2	4,8	7,8	6,9	7,4	7,7	7,8	7,5	9,5	9,1	7,6	6,6	8,4	10,4	9,0
1992	11,7	9,0	10,0	13,9	13,1	13,4	12,1	12,7	12,2	14,6	13,5	11,4	10,2	13,5	17,1	15,9
1993	16,3	13,2	14,8	17,2	18,5	18,0	16,8	17,8	18,4	20,6	17,6	16,6	12,9	19,0	20,3	21,4
1994	16,6	13,9	15,0	17,4	18,4	17,2	17,1	17,1	17,6	19,7	19,5	16,8	14,2	18,5	20,7	22,0
1995	15,4	12,0	13,5	17,0	16,6	16,6	15,7	16,5	17,9	20,0	19,0	15,1	13,8	17,1	22,4	21,2
1996	14,6	11,2	11,6	15,7	16,4	16,5	15,0	15,9	17,5	17,5	18,9	14,8	12,3	15,8	22,6	21,1
1997	12,7	9,5	10,4	13,4	13,4	12,9	12,4	13,8	15,6	17,4	16,2	14,6	8,4	15,5	23,5	20,4
1998	11,4	7,6	9,4	12,6	12,3	11,5	13,3	13,3	14,7	15,1	15,2	11,5	8,7	15,0	18,1	19,8
1999	10,2	6,4	8,1	12,2	10,8	10,2	12,5	13,6	12,6	15,1	13,5	11,1	9,4	13,6	15,9	16,3
2000	9,8	6,3	7,6	10,9	10,4	10,4	11,4	13,8	11,8	15,1	12,0	10,4	9,0	11,7	19,4	17,6
2001	9,1	5,5	8,0	10,3	9,9	9,3	9,4	12,5	13,1	14,8	11,7	9,1	7,7	12,0	17,7	16,3
2002	9,1	5,8	7,4	9,1	8,9	9,6	10,6	11,3	12,0	15,5	11,9	8,9	6,8	13,0	16,5	16,2
2003	9,0	6,5	8,1	9,1	8,6	10,1	9,7	9,4	10,7	15,1	11,5	7,8	7,1	11,5	17,0	15,6
2004	8,8	6,5	8,0	10,0	8,3	8,8	9,2	10,8	10,7	14,5	12,1	7,7	7,7	10,5	17,5	12,9
2005	8,4	6,1	6,7	9,0	8,7	8,9	9,1	10,1	10,0	13,1	11,8	6,5	6,7	10,3	16,6	14,0
2006	7,7	5,4	6,3	7,3	8,0	7,9	9,2	11,5	9,8	10,4	10,3	7,3	6,4	9,8	17,1	12,4
2007	6,9	5,0	6,0	6,6	6,5	6,2	7,7	8,7	9,8	12,5	8,9	6,1	5,1	8,2	15,7	10,9
2004 I	9,3	6,9	7,7	9,5	9,5	10,1	9,2	11,7	11,7	16,7	12,1	8,4	8,3	10,6	17,4	14,3
2004 II	10,4	7,5	9,4	12,0	9,6	9,8	10,3	13,5	12,3	15,6	14,4	10,2	9,7	13,9	17,8	14,6
2004 III	7,7	5,9	7,6	7,5	7,3	7,9	8,5	7,7	8,6	13,0	10,6	5,8	6,3	8,7	17,5	10,2
2004 IV	7,9	5,8	7,3	11,0	6,6	7,4	8,9	10,4	10,2	12,6	11,0	6,2	6,5	8,6	17,2	12,3
2005 I	9,1	6,8	7,4	10,1	8,7	9,6	10,5	10,5	13,0	14,2	12,3	8,0	6,8	10,6	17,1	14,1
2005 II	9,6	6,8	7,9	9,6	9,5	9,8	9,7	11,0	10,1	15,9	14,5	7,7	8,9	12,8	17,7	17,6
2005 III	7,2	5,5	6,1	7,4	8,5	7,7	7,4	8,5	7,5	11,8	10,1	5,1	4,8	8,8	16,2	11,2
2005 IV	7,6	5,3	5,6	9,0	8,7	8,4	8,6	10,6	9,4	10,6	10,3	5,3	6,4	8,7	15,4	13,1
2006 I	8,4	5,7	6,7	8,8	8,6	7,8	10,2	11,6	12,7	10,8	11,9	6,9	6,6	10,5	17,3	16,1
2006 II	8,9	6,6	6,6	8,4	8,5	9,1	11,8	11,5	11,1	11,7	11,6	8,5	6,6	14,0	15,9	12,6
2006 III	6,8	4,7	5,6	6,0	6,5	7,3	7,9	10,6	8,7	9,5	9,2	6,6	6,2	7,1	17,2	11,3
2006 IV	6,8	4,6	6,4	5,9	8,4	7,2	6,8	12,4	6,7	9,4	8,3	7,1	6,0	7,3	17,9	9,5
2007 I	7,6	5,8	7,4	7,0	7,6	7,0	9,5	9,8	9,3	13,9	9,1	7,2	5,0	8,5	16,3	11,0
2007 II	7,7	5,8	6,4	6,9	7,9	6,3	8,7	9,4	10,2	13,1	10,0	6,2	7,1	10,5	16,1	11,6
2007 III	6,0	4,4	5,3	6,0	5,6	5,8	6,8	7,4	9,5	11,3	8,5	4,9	4,6	6,7	13,0	8,8
2007 IV	6,1	4,2	5,1	6,6	4,9	5,8	6,0	8,4	9,9	11,8	8,1	6,0	3,7	7,0	17,3	12,0

Lähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimus - Source: Statistics Finland, Labour Force Survey

**31. TYÖTTÖMÄT TYÖNHAKIJAT TYÖNVÄLITYKSESSÄ TYÖVOIMA- JA ELINKEINOKESKUSALUEITTAIN**  
**UNEMPLOYED JOBSEEKERS AT THE EMPLOYMENT SERVICE BY ADMINISTRATIVE DISTRICT**

Jatkuu - Continued

Vuosi ja neljännes	Työvoima- ja elinkeinokeskusalue - Administrative district								
	Uusimaa	Varsinais-Suomi	Satakunta	Häme	Pirkanmaa	Kaakkois-Suomi	Etelä-Savo	Pohjois-Savo	
Year and quarter	Henkilöä - Persons								
1991	36 000	16 700	12 700	15 600	21 800	15 900	8 500	12 000	
1992	77 100	28 400	20 100	27 600	34 700	25 200	13 400	19 000	
1993	108 900	40 200	24 900	37 700	44 600	32 600	17 600	24 700	
1994	114 100	40 200	25 500	38 700	44 300	33 400	18 500	25 200	
1995	108 400	36 200	23 700	35 700	41 100	31 500	17 500	24 600	
1996	101 900	33 700	22 900	34 700	40 200	30 300	16 800	23 800	
1997	89 900	30 500	21 300	31 600	37 000	28 900	15 500	22 000	
1998	77 200	28 500	19 400	28 600	34 000	26 600	14 200	20 500	
1999	67 400	27 300	19 400	26 800	31 700	25 800	13 400	19 400	
2000	59 400	25 300	18 200	24 500	30 000	24 200	12 600	18 400	
2001	55 800	23 000	16 900	22 800	28 200	22 200	11 900	17 600	
2002	57 700	23 100	16 100	22 100	27 700	21 500	10 700	16 100	
2003	59 900	22 800	15 600	21 600	27 900	20 700	9 900	15 300	
2004	62 000	23 000	15 900	21 400	27 600	20 400	9 800	15 000	
2005	60 000	20 800	14 400	20 600	26 100	19 700	9 400	14 400	
2006	54 900	18 000	12 700	19 100	23 200	17 800	8 400	13 100	
2007	46 300	15 700	10 800	16 300	20 200	15 800	7 400	11 700	
1999	I	70 300	28 400	20 100	28 500	32 600	27 300	14 600	20 600
	II	67 100	26 600	18 800	26 300	31 300	25 100	13 100	19 100
	III	68 500	27 300	19 200	26 400	31 800	24 900	12 900	18 900
	IV	63 800	26 900	19 400	26 000	31 100	25 800	13 000	18 900
2000	I	63 700	27 500	19 800	26 500	31 600	26 500	13 500	19 600
	II	59 200	25 100	17 900	24 200	29 700	23 500	12 200	17 900
	III	59 700	25 200	17 800	24 000	30 100	23 100	12 100	17 900
	IV	54 900	23 500	17 400	23 400	28 600	23 500	12 600	18 200
2001	I	56 400	23 700	17 800	24 300	28 900	23 600	12 900	19 000
	II	54 600	22 000	16 500	22 400	27 600	21 400	11 600	17 100
	III	56 700	22 900	16 500	22 400	28 400	21 400	11 400	17 000
	IV	55 400	23 600	16 600	22 200	28 000	22 400	11 500	17 200
2002	I	58 400	24 200	16 900	23 400	28 900	23 000	11 700	17 600
	II	56 500	22 500	15 500	21 700	27 100	20 700	10 400	15 600
	III	58 900	23 400	15 700	22 000	27 700	20 800	10 200	15 700
	IV	56 800	22 400	16 100	21 200	27 000	21 600	10 500	15 600
2003	I	59 300	23 100	16 300	22 200	28 500	21 900	10 800	16 500
	II	59 000	22 100	15 100	21 000	27 200	20 000	9 600	14 900
	III	61 800	23 100	15 300	21 700	27 900	20 100	9 500	14 700
	IV	59 500	22 800	15 600	21 400	27 800	20 800	9 900	15 200
2004	I	62 400	24 100	16 800	22 400	28 600	21 300	10 300	16 000
	II	61 800	22 700	15 600	21 000	27 500	19 900	9 500	14 900
	III	63 500	23 000	15 500	21 300	27 600	20 100	9 400	14 600
	IV	60 400	22 300	15 700	20 900	26 800	20 500	9 800	14 600
2005	I	61 400	22 500	15 600	21 700	27 000	20 900	10 300	15 200
	II	59 600	20 700	13 900	20 300	25 600	19 300	9 100	13 900
	III	61 500	20 800	14 000	20 300	26 400	19 100	9 100	14 300
	IV	57 300	19 100	14 000	20 100	25 300	19 300	9 300	14 100
2006	I	57 600	19 100	13 900	20 700	24 900	19 300	9 600	14 500
	II	55 100	17 800	12 600	19 000	23 100	17 300	8 200	12 800
	III	56 000	18 300	12 300	18 900	23 200	17 500	8 000	12 800
	IV	50 900	16 800	11 900	17 800	21 500	17 200	8 000	12 300
2007	I	49 500	16 800	11 800	17 700	21 200	17 400	8 200	12 800
	II	46 500	15 500	10 300	16 000	19 700	15 300	7 200	11 300
	III	47 200	15 900	10 500	16 200	20 400	15 300	7 000	11 500
	IV	42 100	14 800	10 300	15 300	19 500	15 300	7 100	11 200

**31. TYÖTTÖMÄT TYÖNHAKIJAT TYÖNVÄLITYKSESSÄ TYÖVOIMA- JA ELINKEINOKESKUSALUEITTAIN**  
**UNEMPLOYED JOBSEKERS AT THE EMPLOYMENT SERVICE BY ADMINISTRATIVE DISTRICT**

Jatkoa - Continued

Vuosi ja neljännes	Työvoima- ja elinkeinokeskusalue - Administrative district							
	Pohjois-Karjala	Keski-Suomi	Etelä-Pohjanmaa	Pohjanmaa	Pohjois-Pohjanmaa	Kainuu	Lappi	Koko maa - Whole country
Year and quarter	Henkilöä - Persons							
1991	9 300	12 600	8 500	9 300	16 100	5 900	12 400	213 200
1992	14 100	20 100	13 300	15 000	26 100	9 100	19 900	363 100
1993	17 600	26 800	18 000	19 700	34 000	10 900	24 000	482 200
1994	18 800	28 100	18 100	19 900	34 600	10 500	24 500	494 200
1995	18 700	26 400	16 800	18 200	32 800	10 500	24 000	466 000
1996	18 800	25 100	15 600	17 400	31 900	10 800	24 000	448 000
1997	17 900	23 600	13 600	15 700	29 000	10 100	22 400	409 000
1998	16 900	22 300	11 800	14 400	27 600	9 200	21 300	372 400
1999	15 700	21 300	11 300	13 800	26 100	8 700	20 000	348 100
2000	14 800	19 600	10 300	12 700	23 800	8 600	18 700	321 100
2001	14 100	18 900	9 900	11 600	23 300	8 400	17 700	302 200
2002	13 500	18 100	9 300	10 700	23 200	8 000	16 200	294 000
2003	13 100	17 800	8 900	10 400	22 600	7 400	15 000	288 800
2004	12 900	17 500	8 500	10 200	22 400	7 100	14 600	288 400
2005	12 300	17 100	8 100	9 700	21 600	6 900	14 300	275 300
2006	11 400	15 700	7 200	8 600	20 000	6 300	13 100	249 500
2007	10 500	14 400	6 300	7 100	17 600	5 500	11 200	216 900
1999 I	16 800	22 300	12 100	14 100	28 000	9 400	21 100	366 200
1999 II	15 500	21 200	11 000	13 600	26 100	8 500	20 200	343 700
1999 III	15 300	21 200	10 900	14 100	25 500	8 400	19 400	344 700
1999 IV	15 200	20 700	11 100	13 500	24 700	8 600	19 200	337 900
2000 I	16 000	21 000	11 600	13 800	25 700	9 200	19 900	345 800
2000 II	14 700	19 400	10 000	12 700	23 600	8 400	19 000	317 500
2000 III	14 400	19 200	9 900	12 700	23 300	8 300	18 300	316 000
2000 IV	14 100	18 800	9 700	11 800	22 600	8 400	17 700	305 100
2001 I	14 700	19 700	10 400	12 200	23 900	8 700	18 400	314 600
2001 II	13 800	18 500	9 400	11 300	23 100	8 200	17 600	295 000
2001 III	14 000	18 800	9 600	11 600	23 100	8 100	17 300	299 300
2001 IV	14 100	18 600	10 000	11 300	23 200	8 600	17 300	299 900
2002 I	14 600	19 300	10 400	11 700	24 600	8 800	17 500	311 100
2002 II	13 300	17 700	8 900	10 300	22 900	7 800	16 300	287 300
2002 III	13 100	17 800	8 900	10 700	23 100	7 600	15 800	291 200
2002 IV	12 900	17 700	9 000	10 300	22 200	7 800	15 100	286 300
2003 I	13 800	18 400	9 700	11 000	23 500	8 000	15 800	298 800
2003 II	12 900	17 500	8 500	10 200	22 400	7 300	15 100	282 900
2003 III	12 800	17 800	8 600	10 500	22 300	7 100	14 700	287 800
2003 IV	12 800	17 600	8 700	10 200	22 100	7 100	14 500	285 900
2004 I	13 400	18 000	9 200	10 600	23 200	7 400	14 900	298 500
2004 II	12 900	17 500	8 300	10 200	22 300	7 000	14 800	285 900
2004 III	12 700	17 400	8 100	10 300	22 100	6 800	14 300	286 800
2004 IV	12 800	17 100	8 400	9 800	21 900	7 000	14 400	282 400
2005 I	13 100	17 600	8 800	10 100	22 600	7 300	15 000	289 000
2005 II	12 100	16 800	7 800	9 400	21 200	6 700	14 500	271 000
2005 III	12 200	17 100	7 900	9 800	21 500	6 700	14 000	274 700
2005 IV	11 800	16 800	7 900	9 400	21 400	6 800	13 900	266 600
2006 I	12 400	16 900	8 200	9 500	22 000	6 900	14 300	269 800
2006 II	11 400	15 500	6 800	8 400	19 800	6 300	13 300	247 400
2006 III	11 400	15 600	6 900	8 500	19 500	6 000	12 600	247 600
2006 IV	10 600	15 000	6 900	7 900	18 600	6 000	12 100	233 300
2007 I	11 000	15 300	6 800	7 700	18 800	6 100	12 100	233 300
2007 II	10 300	14 000	5 800	7 000	17 400	5 500	11 300	213 100
2007 III	10 500	14 400	6 100	7 100	17 400	5 200	10 900	215 600
2007 IV	10 300	13 900	6 300	6 500	17 000	5 100	10 700	205 500

32. TYÖTTÖMYYDEN KESTO KESKIMÄÄRIN TYÖVOIMA- JA ELINKEINOKESKUSALUEITTAIN  
THE AVERAGE DURATION OF UNEMPLOYMENT BY ADMINISTRATIVE DISTRICT

Vuosi ja neljännes Year and quarter	Koko maa Whole country	Työvoima- ja elinkeinokeskusalue - Administrative district														
		Uusimaa	Varsinais-Suomi	Satakunta	Häme	Pirkanmaa	Kaakkois-Suomi	Etelä-Savo	Pohjois-Savo	Pohjois-Karjala	Keskisuomi	Etelä-Pohjanmaa	Pohjanmaa	P.-Pohjanmaa	Kainuu	Lappi
Viikkoa - Weeks																
1991	16	13	17	19	16	17	17	17	17	15	15	15	17	14	13	13
1992	22	24	23	26	23	23	22	22	22	21	21	21	22	20	19	20
1993	30	33	31	32	32	31	30	30	30	28	28	28	29	28	25	26
1994	39	44	40	40	44	40	38	38	38	34	34	34	39	34	29	29
1995	45	51	45	46	51	45	45	45	45	38	38	37	44	39	29	32
1996	48	54	47	48	55	49	49	49	49	43	43	41	48	42	32	36
1997	51	57	48	50	62	52	52	52	52	46	46	38	52	44	36	41
1998	52	59	51	51	65	53	50	50	50	45	45	37	54	46	36	43
1999	52	58	51	51	65	52	50	50	50	43	43	36	52	45	37	45
2000	51	56	53	52	64	51	50	50	50	41	41	35	52	44	37	44
2001	51	55	50	53	64	51	52	52	52	42	42	35	51	44	38	44
2002	50	53	47	52	63	51	47	47	47	41	41	34	50	43	37	44
2003	47	50	45	50	60	49	47	47	47	39	39	33	46	42	35	38
2004	46	50	44	48	59	49	44	44	44	38	38	33	45	41	34	35
2005	47	51	45	49	57	49	43	43	43	37	37	33	45	41	35	35
2006	46	50	42	49	52	50	43	43	43	36	36	35	46	40	37	36
2007	44	49	40	49	50	49	44	44	44	36	36	34	45	37	36	34
2004 I	46	49	43	47	57	48	44	44	44	37	37	32	44	41	34	36
2004 II	46	49	43	49	58	48	44	44	44	38	38	33	44	41	33	35
2004 III	46	49	44	49	58	48	44	44	44	38	38	33	45	40	34	35
2004 IV	46	51	45	49	59	49	42	42	42	37	37	32	46	40	33	35
2005 I	47	51	46	50	58	50	43	43	43	38	38	32	46	41	34	35
2005 II	48	51	46	50	59	50	45	45	45	36	36	34	46	42	35	35
2005 III	46	49	44	49	56	48	43	43	43	36	36	33	44	41	35	35
2005 IV	46	50	44	47	54	49	40	40	40	36	36	33	45	40	34	35
2006 I	46	50	43	48	53	49	41	41	41	36	36	34	45	40	36	36
2006 II	47	50	43	49	53	50	44	44	44	37	37	36	47	41	37	37
2006 III	45	49	41	49	52	49	43	43	43	36	36	34	45	39	37	36
2006 IV	45	50	41	49	50	50	43	43	43	36	36	34	46	38	36	34
2007 I	45	50	41	49	50	50	42	42	42	35	35	34	45	38	36	35
2007 II	45	49	40	51	51	51	45	45	45	36	36	36	46	38	37	34
2007 III	44	47	38	49	50	48	45	45	45	36	36	34	44	36	36	33
2007 IV	44	48	39	48	50	49	44	44	44	36	36	33	44	36	35	32

33. YLI VUODEN TYÖTTÖMÄNÄ OLLLEIDEN TYÖNHAKKJOIDEN OSUUS KAIKISTA TYÖTTÖMISTÄ, TYÖVOIMA- JA ELINKEINOKESKUSALUEITTAIN  
 JOBBSEKERS UNEMPLOYED OVER A YEAR, PROPORTION OF ALL UNEMPLOYED, BY ADMINISTRATIVE DISTRICT

Vuosi ja neljännes Year and quarter	Työvoima- ja elinkeinokeskusalue - Administrative district															
	Koko maa Whole country	Uusimaa	Varsinais-Suomi	Satakunta	Häme	Pirkanmaa	Kaakkois-Suomi	Etelä-Savo	Pohjo-Savo	Pohjo-Karjala	Keskisuomi	Etelä-Pohjanmaa	Pohjanmaa	Pohjo-Pohjanmaa	Kainuu	Lappi
Prosenttia - Per cent																
1991	2	1	3	5	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	1	1
1992	6	10	9	11	9	9	9	7	6	4	9	6	7	6	4	4
1993	18	22	18	19	20	19	18	17	14	11	19	16	17	14	11	12
1994	27	32	29	28	32	28	28	26	21	17	30	26	27	22	14	16
1995	30	35	29	32	35	30	32	30	24	24	34	28	29	25	16	20
1996	30	35	28	31	35	31	30	30	27	26	33	25	29	26	20	23
1997	30	35	28	31	37	31	30	29	27	28	33	21	30	26	23	27
1998	30	35	29	31	37	30	30	28	26	28	33	20	30	26	22	26
1999	28	32	29	28	35	27	27	27	23	23	31	19	26	24	21	26
2000	28	31	30	29	33	27	28	26	22	26	31	19	26	23	20	25
2001	27	30	26	29	34	28	30	27	23	26	30	18	26	23	22	24
2002	26	29	26	28	32	27	27	26	21	26	28	18	25	22	21	24
2003	25	28	23	26	30	26	27	23	20	25	27	17	23	22	20	20
2004	25	29	23	26	31	27	27	23	21	25	27	18	23	22	20	20
2005	26	30	26	28	30	28	28	23	21	27	27	18	24	22	19	18
2006	26	29	24	27	29	28	28	24	21	26	28	19	25	22	21	20
2007	24	28	21	27	26	27	25	23	19	24	26	18	24	20	20	18
I	24	28	22	29	28	27	27	24	19	24	27	19	24	20	21	18
II	25	28	20	27	27	26	26	24	20	24	27	18	23	20	20	18
III	24	26	20	27	27	26	26	24	20	22	26	18	23	19	20	18
IV	23	26	20	26	27	25	26	23	20	22	27	17	22	21	19	17



## TAULUKOIDEN SELITYKSIÄ

### 1. YLEISTÄ

Taulukoiden luvut ovat useimmissa tapauksissa alkuperäisen tilaston kuukausiluvuista laskettuja neljännesvuosi- ja vuosikeskiarvoja. Työ- ja elinkeinoministeriön laatimien tilastojen alkuperäiset kuukausiluvut julkaistaan monisteessa Työnvälitystilasto, joka ilmestyy kuukausittain.

Työräyrysten vuoksi taulukoissa esiintyvien prosenttilukujen summan ei tarvitse aina olla = 100.

Käytetyt symbolit:

- 0 Suure pienempi kuin puolet käytetystä yksiköstä
- . Tieto epälooginen esitettäväksi
- .. Tietoa ei ole saatu
- Ei mitään ilmoitettavaa

### 2. TILASTOKESKUKSEN TYÖVOIMATUTKIMUKSEN KÄSITTEET

**Työikäiseen väestöön** luetaan maassa asuva 15–74-vuotias väestö.

**Työvoima** on työllisten ja työttömien summa.

**Työlliseksi** luokitellaan henkilö, joka on tutkimusviikolla tehnyt ansiotyötä jonkin verran (vähintään tunnin) palkkaa tai luontaiseta vastaan tai voittoa saadakseen tai oli työpaikastaan tilapäisesti poissa. Työllinen voi olla palkansaaja, yrittäjä tai perheenjäsenen yrityksessä palkatta avustava.

**Työttömäksi** luokitellaan henkilö, joka on tutkimusviikolla työtä vailla, on etsinyt työtä aktiivisesti viimeisen neljän viikon aikana ja voisi vastaanottaa työtä kahden viikon kuluessa tai odottaa sovitun työn alkamista kahden viikon kuluessa. Myös opiskelija, työpaikastaan toistaiseksi lomautettu ja työttömyyseläkkeellä oleva voi olla työtön, mikäli edellä mainitut aktiivisen työnhaun ja työn vastaanottamisen kriteerit täyttyvät.

**Työvoimaosuus** on työvoimaan kuuluvien prosenttiosuus työikäisestä väestöstä.

**Työllisyysaste** on työllisten osuus 15–64-vuotiaasta väestöstä.

**Työttömyysaste** on työttömien prosenttiosuus työvoimasta.

## EXPLANATORY NOTES

### 1. GENERAL

Most of the figures in the tables are quarterly and annual averages computed from monthly data of original series. The Ministry of Employment and the Economy's original monthly figures appear in its duplicated statistics.

The sum percentage in a table does not always equal 100 because the figures are rounded.

Symbols used:

- 0 Magnitude less than half of unit employed
- . Category not applicable
- .. Data not available
- Nil

### 2. DEFINITIONS OF THE LABOUR FORCE SURVEY OF STATISTICS FINLAND

**Working-age population**, all persons aged 15 to 74 resident in Finland.

**Labour force**, the sum of employed and unemployed persons.

**Employed persons**, all persons who during the survey week did some work (for at least an hour) for a pay or fringe benefit or to gain profit or were temporarily absent from work. The employed may be employee, self-employed person or unpaid family worker.

**Unemployed persons**, all persons who for the whole survey week were without work, had been seeking a job actively in the past four weeks for pay or profit, and could accept a job within two weeks or have arranged to start a work within two weeks but not yet begun it. A student, a temporarily laid-off person and an unemployment pensioner are also considered unemployed if person meets the above mentioned job seeking and job acceptance criteria.

**Labour force participation rate**, the ratio of all persons in the labour force to the total population of working age.

**Employment rate**, the ratio of the employed to the population aged 15 to 64.

**Unemployment rate**, the ratio of the unemployed to all persons in the labour force.

## 3. TIETOJEN LÄHTEET JA LUONNE

**Taulukot 1–12, 26–28, 30:** Työvoimatutkimus, laatija Tilastokeskus. Työvoimatutkimus perustuu 15–74-vuotiaasta väestöstä poimittuun otokseen. Otokoko on neljännesvuodessa 36 000 henkilöä. Otoks on jaettu kolmeen 12 000 henkilön kuukausiotokseen. Tiedot kerätään kuukausittain pääasiassa puhelimitse haastattelemalla. Vuoden 2000 alussa tietojen keräämisessä siirryttiin jatkuvaan tutkimusviikkoon. Aikaisemmin kuukausitiedot kerättiin yhdeltä viikolta, joka oli kuukauden 15. päivän sisältävä viikko. Otoksesta saatavat tiedot suurennetaan vastaamaan perusjoukkoa eli 15–74-vuotiasta väestöä.

Työvoimatutkimuksen tuloksiin liittyy otoksen satunnaisvaihtelusta johtuva virhe. Lukuihin voi sisältyä muitakin virheitä, mm. kadosta johtuvia. Mitä yksityiskohtaisempi tietojen luokitus on, sitä epävarmemmat tiedot ovat.

**Taulukot 13–16, 18, 29, 31–33:** Työnvälitystilaston tilannekatsaus, laatija työ- ja elinkeinoministeriö. Työttömien työnhakijoiden ja avoimien työpaikkojen tilasto kerätään työnvälitystoiminnan yhteydessä: vuoteen 1980 asti kunkin kuukauden puolivälissä sekä vuodesta 1981 alkaen kuukauden viimeisen työpäivän mukaan.

**Avoimella työpaikalla** tarkoitetaan työnvälitykselle ilmoitettua työpaikkaa, joka laskentapäivänä on ollut avoinna työvoimatoimistossa. Kaikkia avoimia työpaikkoja ei ilmoiteta työnvälitykselle. Arviolta noin 40 – 50 % niistä tulee työnvälityksen tietoon.

**Työttömäksi työnhakijaksi** luetaan ne laskentapäivänä työnhakijoina olevat, jotka ovat ilman työtä ja ovat kokopäivätyöhön käytettävissä tai odottavat sovitun työn alkamista. Työnhakijoina olevat lomautetut lasketaan mukaan työttömien työnhakijoiden kokonaismäärään.

Vuodesta 1980 alkaen työttömyyseläkkeen saajia ei ole laskettu mukaan työttömiin työnhakijoihin. Tarkemmin työnvälitystilasto peittää ne työttömät, jotka ovat työttömyysturvan piirissä. Muista työttömistä osa saattaa jättää ilmoitautumatta työnvälitykseen.

## 3. SOURCES AND NATURE OF THE STATISTICS

**Tables 1–12, 26–28, 30:** Labour Force Survey compiled by Statistics Finland, basing on a sample of the population aged 15 to 74. The sample numbers 36,000 per quarter and is divided into three monthly samples of 12,000. Data are gathered mainly by telephone interviews. Since January 2000, data have been collected for every week of the month, whereas previously they were only collected for the week containing 15<sup>th</sup> day of the month. The figures obtained are increased to correspond to the base group (the population aged 15 to 74).

The results of the Labour Force Survey are subject to an error due to the randomness of the samples. The figures sometimes contain other errors due to non-response, etc. The more detailed a classification is, the greater is the risk of error.

**Tables 13–16, 18, 29, 31–33.** Employment Service Statistics of the Ministry of Employment and the Economy. Statistics on vacancies and unemployed job seekers were compiled at the middle of each month upto 1980, and have been compiled at the end of each month (last working day) since 1981.

**Vacancies** refer to vacancies reported to employment services, which had not yet been filled on the reference dates. It is estimated that only 40 % to 50 % of all vacancies in Finland are notified to employment services.

**Unemployed job seekers** comprises all job-seekers who were without work, were available for work, were laid off, or had arranged to start a job but had not yet begun it on the reference date.

Since 1980 unemployment pensioners have been counted as job seekers, but not as unemployed persons. The Employment Service Statistics relate to persons receiving unemployment compensation, for which they have to register with unemployment services. Some unemployed persons not receiving such benefits do not register with employment services.

**Taulukko 17:** Päättyneiden työttömyysjaksojen keskimääräinen kesto. Saadaan työnvälitystilaston vuositilastosta, laatija työ- ja elinkeinoministeriö. Taulukon luvut kuvaavat koko vuoden aikana päättyneiden työttömyysjaksojen keskimääräistä kesto, jossa on mukana paljon lyhytaikaisia työttömyysjaksoja. Käsite eroaa kuukauden lopussa työttömänä olleiden päättymättömien työttömyyskiesten kestoista (taulukot 16 ja 32), joka on keskimäärin pidempi, koska siinä painottuvat pidempiaikaiset työttömyysjaksot.

**Taulukot 19 ja 20:** Työnvälitystoiminta. Saadaan työnvälitystilaston kuukausikertomustauluista, jotka kuvaavat toimintaa koko kuukauden ajalta.

**Taulukko 21:** Koulutus- ja tukitoimenpiteillä sijoitetut, tilaston laatija työ- ja elinkeinoministeriö. Taulukon luvut kuvaavat toimenpiteillä sijoitettuina olevia keskimäärin kuukauden lopussa. Eri toimenpiteiden sisällöt saattavat vuosittain muuttua.

**Taulukko 22:** Työvoimakoulutuksen tiedot saadaan työvoimakoulutuksen kuukausitilastosta, laatija työ- ja elinkeinoministeriö. Taulukon luvut kuvaavat keskiarvoja kuukauden aikana, paitsi viimeisen sarakkeen tieto ”työvoimakoulutuksessa olevat”, joka kuvaa koulutuksessa olevien määrää keskimäärin kuukauden lopussa olevana laskentapäivänä.

**Taulukko 23:** Työttömyysturva. Työttömyyden aikaisen toimeentulon turvaamiseksi on kaksi eri järjestelmää: Kelan hoitama perusturva (peruspäiväraha ja työmarkkinatuki) ja vakuutusmuotoinen ansioturva. Ansiosidonnaista päivärahaa saa lain vaatimukset täyttävä työtön kassan jäsen. Jos työtön ei ole oikeutettu ansioturvaan, hän voi saada valtion maksamaa perusturvaa. Saadakseen työttömyyspäivärahaa työttömän tulee olla työnhakijana työvoimatoimistossa. Työmarkkinatuki on tarveharkintainen, mutta sen maksamiselle ei ole enimmäisaikaa.

Perus- ja ansiopäivärahaa maksetaan kerrallaan enintään 500 työttömyyspäivältä. Henkilölle, joka on syntynyt ennen vuotta 1950 ja on täyttänyt 57 vuotta ennen enimmäisajan umpeutumista, maksetaan päivärahaa kunnes hän on täyttänyt 60 vuotta. Vuonna 1950 tai sen jälkeen syntyneelle, joka on täyttänyt 59 vuotta ennen enimmäisajan umpeutumista ja on ollut työssä vähintään 5 vuotta edellisen 20 vuoden aikana, maksetaan päivärahaa kunnes hän täyttää 65 vuotta.

**Table 17.** Average duration of completed spells of unemployment. Taken from the annual Employment Service Statistics of the Ministry of Employment and the Economy. The figures in the table denote average durations of completed spells for the entire year. This differs from ”duration of unemployment up to the reference date” in tables 16 and 32, which is longer. That is because the figures in tables 16 and 32 seldom include short spells (which are contained in the average duration of completed spells), so they are weighted by long spells.

**Tables 19 and 20.** Employment services proper. Taken from tables in the Employment Service Statistics, which depict activity during entire months.

**Table 21.** Persons participate in different training or subsidized employment measures, compiled by the Ministry of Employment and the Economy. Average figures at the end of each month. The types of measures vary in time.

**Table 22.** Data on labour market training, taken from monthly labour market training statistics, compiled by the Ministry of Employment and the Economy. The figures in the table denote averages for whole months, except for the last column, ”on labour market training”, which gives average numbers of trainees on course on the reference date at the end of the months.

**Table 23.** Unemployment security. State compensations (basic unemployment allowance and labour market support) are the basic modes of security and earningsrelated unemployment allowance is a form of unemployment insurance that is limited to members of an unemployment fund. Unemployed persons not entitled to them can obtain state compensation. For both types of benefit the applicant must be registered at an employment service. Labour market support is means-tested but it has not a maximum payment period.

A basic and an earningsrelated unemployment allowance can be paid for a maximum period of 500 working days. Persons born prior year 1950 and are over 57 before maximum period has accrued can be paid an allowance until they are 60. Persons born in 1950 or thereafter and are over 59 before maximum period has accrued and has been in employment at least 5 years during past 20 years can be paid an allowance until they are 65.

Yli 60-vuotias ennen vuotta 1950 syntynyt, laissa tarkemmin määritelty pitkään työttömyysturvaa saanut työtön työnhakija on oikeutettu työttömyyseläkkeeseen. Työttömyyseläkkeen saamisaikana tulee saajan olla työnhakijana työvoimatoimistossa.

**Taulukko 24:** Muuttoliiketilasto. Lähde: Tilastokeskus, väestötalasto.

**Taulukko 25:** Työttömyysasteet eri maissa. Lähde: OECD, Main Economic Indicators.

A long-term unemployed person born prior year 1950 and over 60 years old can receive an unemployment pension under terms laid down by law. While in receipt of such a pension, person must remain a job seeker at an employment service.

**Table 24.** Statistics on migration. Source: Statistics Finland, Population Statistics.

**Table 25.** Unemployment rates in some countries. Source: OECD, Main Economic Indicators.

#### 4. LUOKITUKSET

**Ammattiluokitus.** Työ- ja elinkeinoministeriön työnvälitystilastossa käytetään ammattitehtävien laadittavissa tilastoissa luokitusta, joka perustuu Pohjoismaiseen Ammattiluokitukseen (Nordisk Yrkesklassificering, NYK). Ammattiluokitus, Työministeriö, 2005.

**Toimialaluokitus.** Toimialaluokituksessa Suomessa käytetään kansainvälisesti sovittua luokitusta (Nomenclature Générale des Activités Economiques dans les Communautés Européennes, NACE). Toimialaluokitus TOL 2002, Tilastokeskus.

#### 4. CLASSIFICATIONS

**Occupational classification.** The classification used in Ministry of Employment and the Economy's Employment Service Statistics is based largely on the Nordic Classification of Occupations (NYK). Occupational Classification, Ministry of Labour, 2005.

**Industrial classification.** NACE (Nomenclature Générale des Activités Economiques dans les Communautés Européennes) is used in Finland. Standard Industrial Classification TOL 2002, Statistics Finland.

## **Työpoliittinen Aikakauskirja**

Kestotilaus:  
kotimaa 27 €/vuosi, Pohjoismaat 32 €/vuosi,  
Eurooppa 34€/vuosi.

Osoitteenmuutos: Vanha osoite

Peruutus

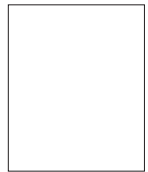
Tilaajan nimi

Yritys tai yhteisö

Jakeluosoite

Postinumero ja toimipaikka

**Asiakaspalvelu, puh. 020 450 05**  
**faksi 020 450 2380**  
**asiakaspalvelu.publishing@edita.fi**



**Edita Publishing Oy**  
**Myyntipalvelut**

**PL 800**  
**00043 EDITA**

## Työpoliittinen Aikakauskirja

Työpoliittisen Aikakauskirjan tarkoituksena on edistää työpolitiikkaan liittyvää tutkimukseen ja asiantuntijuuteen perustuvaa keskustelua sekä tukea työ- ja elinkeinoministeriön strategiatyötä.

### Ohjeita kirjoittajille

Työpoliittinen Aikakauskirja julkaisee kirjoituksia kolmessa osastossa: artikkeleita, katsauksia ja keskustelua sekä uutta työpoliittisen tutkimuksen alalta.

Artikkeleita-osastossa julkaistaan tieteellisen artikkelin tyyppisiä, aiemmin julkaisemattomia esityksiä. Lähdeviitteet on mainittava. Alaviitteitä olisi kuitenkin vältettävä, viitteiden tulisi olla tekstissä. Artikkeleista tulisi toimittaa ½ liuskan pituinen englanninkielinen tiivistelmä. Lisäksi kirjoittajia pyydetään toimittamaan ammatti- ja koulutusnimikkeensä, sekä suomeksi että englanniksi. Työnantaja on myös mainittava.

*Katsauksia ja keskusteluja*-osastossa julkaistaan muita työpolitiikkaan liittyviä artikkeleita sekä kirjallisuusarvioita. Lähdeviitteiden käyttöä ei edellytetä.

*Uutta työpoliittisen tutkimuksen alalta*-osastossa julkaistaan tutkimusten tiivistelmiä.

Artikkeleiden ohjeitus on enintään 15 liuskaa 1½ rivivälillä sekä katsauksia ja keskustelukirjoitusten 5 liuskaa.

Lähteet toimitetaan seuraavien esimerkkien mukaisesti:

Sugarman, L. (1986) *Life-Span Development. Concepts, Theories and Interventions*. New York: Methuen.

Fitzgerald, L., Fassinger, R & Betz, N. (1995) *Theoretical Advances in the Study of Women's Career Development*. Teoksessa W.B. Walsh & s. Osipow (toim.) *Handbook of Vocational Psychology. Theory, Research and Practice*. Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates Inc, 67–109.

Nummenmaa, A.R. (1996) *Koulutus, sukupuoli ja elämäntyyli*. Nuoruudesta aikuisuuteen yhteiskunnallisessa murroksessa. Työpoliittinen tutkimus nro 149. Työministeriö. Helsinki.

Artikkelit on toimitettava sähköpostitse (heikki.raisanen@tem.fi tai annika.blomster@tem.fi). Excel- ja Word-kaaviot on toimitettava erillisinä alkuperäistiedostoina. **Kaavioissa ei saa käyttää värejä.**

Kirjoittajan tulee ilmoittaa myös yhteystietonsa (nimi, osoite, puhelin, fax, e-mail). Toimitus voi pyytää asiantuntijalausuntoja julkaistavaksi tarjotuista artikkeleista. Toimitus pidättää itsellään oikeuden lyhentää ja muokata artikkeleita julkaisua varten.

Hyväksytyistä kirjoituksista maksetaan palkkio.

Työpoliittisen aikakauskirjan numeron 2/2008 artikkeleiden määräpäivä on **30.04.2008**.

**Painettu**

ISSN 0787-510X  
ISBN 978-952-227-015-3

**Verkkajulkaisu**

ISSN 1797-5085  
ISBN 978-952-227-016-0



TYÖ- JA ELINKEINOMINISTERIÖ  
ARBETS- OCH NÄRINGSMINISTERIET  
MINISTRY OF EMPLOYMENT AND THE ECONOMY